

# 農田水利會人事制度簡介

文圖 | 蔡佩君 農委會農田水利處技正

## 壹. 前言

現行各農田水利會之人事管理，所運用的法規包含：「農田水利會人事管理規則」、「農田水利會職員升遷考核要點」、「農田水利會員工待遇支給要點」、「農田水利會員工獎懲基準」、「農田水利會職員退休撫卹基金管理要點」、「農田水利會輔助員工建購住宅要點」、及「農田水利會人員參加國際會議出國考察及進修研習處理要點」等。除七星、瑠公二農田水利會外，其餘15個農田水利會係由行政院農委會直接管理。

「農田水利會人事管理規則」自民國 54 年即已訂定，歷經多次組織變革修訂。近來因精省關係，主管機關由省府移為行政院農委會主管，主管機關於 93 年 12 月 31 日實質修正，全文 87 條。96 年 12 月 12 日以農水字第 0960030163 號令修正部分條文。

## 貳. 農田水利會之人事管理

有關農田水利會之人事管理，依據農田水利會人事管理規則（以下簡稱本規則）規範內容，分述如下：

### 一. 人事評議

農田水利會人事管理之評議架構與公務人員類似，應組成人事評議委員會，置委員 9 - 15 人，其組成人員包括總幹事、主

任工程師、一級單位主管以及二等及三等人員互選產生 1 - 3 人為代表，其會議召開由總幹事擔任召集人及主席，應有 2/3 以上人員之出席始得召開，決議應有出席委員半數以上之表決通過，使得成立決議案件。93 年增訂人評會職掌範圍，包括參加陞遷考核人員資格及評分之審查、依積分高低順序或資格條件造列陞遷候選人員名冊、獎懲案件之評議、員工考績之審議、其他由會長交議之重要人事事項，據此以具體完備人事評議委員會之功能。評議案件特別規定，如有調查必要者，應即指定人員調查後再議，並視需要得通知有關人員列席說明，評議結果應送交會長

核定，水利會職員對於所受懲處有異議時，並得依救濟程序提起再審；另針對人評會委員及相關業務承辦人負有業務守密責任及涉及本身案件應行迴避之規定。人事評議委員會之規定大致與公務員考績委員會及甄審委員會之功能相似，除負有審議功能並賦予調查職權，為水利會組織之公正人事評議單位。

## 二. 考試

統一聯合考試為農田水利會職員任用資格取得方式之一。農田水利會組織成立由來已久，早期尚未訂定人事管理規則前，並無嚴格規定應經考試及格方得任用。以往甄試作業係由各水利會自行甄選進用。自 87 年開始人員進用改由聯合甄試方式招募。各水利會分別於 87 年、92 年及 97 年為因應業務需要辦理統一聯合考試。

## 三. 任用

農田水利會職員分一、二、三等人員，每一等計十級，三等人員考試及格以三等十級任用，任用後逐年依考績晉級。職務分為工程、灌溉管理及一般行政人員。工程人員可以轉任灌溉管理人員，工程人員及灌溉管理人員得轉任為一般行政人員，為因應農田水利會之用人彈性，管理處主任及股長等兼任主管職之資格與現職人員調任限制較寬；具有相關類科、相關經歷及相關科系任用資格者，依本規則之附表規定任用。此外，為延攬優秀人才，提升員工素質，於三等管理員、工程員、辦事員部分，領有相關類科之專門職業及技術人員高等考試及格證書者，亦有任用資格之規定。

## 四. 薪給

農田水利會職員之薪給，包含本薪、年功薪及加給。具有公務人員相關資歷，得採計相關資歷之年資提敘，惟對於曾任公務機關或水利會之約僱人員相關資歷，因於考試時已依其服務年資酌予加分優惠，因此於其任用後，將不再提敘。

農田水利會為公法人，其人事制度多參照公務人員之人事制度，且政府每年均編列大筆經費補助會費及工程費，以維持其營運。基於公平合理原則之考量，農田水利會進用符合第十八條至第二十二條所定任用資格且支領退休（伍、職）給與之公務人員（軍、公、教）或公營事業人員時，於主管機關專案補助工程費期間，其待遇以薪給總額扣除所支領月退休（伍、職）金及公（軍）保養老（退伍）給付優惠存款利息或扣除一次退休（伍、職）金及公（軍）保養老（退伍）給付優惠儲蓄存款利息後之差額支給。但依第十一條及第十二條所定資格經考試錄取之職員，不在此限。

## 五. 就職、離職、差假、進修

農田水利會職員新任或調任、經管



財務職員保證、調離職人員應辦妥移交事項規定及職員支薪計算基準規定於本規則第六章。由於農田水利會應考資格無年齡上限規定，因此，已達 65 歲但不符退休規定者，本規則訂有離職之規定（96 年修正增修條文第四十四條之一）。

農田水利會職員之勤惰管理、職員參加國際會議出國考察、進修及職員獎懲事宜由農田水利會本於權責依法令辦理。

會長出差及請假 7 日以上須報主管機關備查。

在訓練進修方面，水利會職員在職訓練分為職前訓練與在職訓練，可自辦或委由聯合會或主管機關辦理，優秀人員經報准得選送國內外研習或深造。訓練進修為水利

會職員提升內部競爭力之最大利器，組織工作效能與

員工工作能力成正比，惟有鑑於近年來水利事業變遷，水利會員工進修頻率須視各會財務狀況而定。

## 六. 考績獎懲

員工考績獎懲是首長及主管的主要管理權責，考核得當與否不僅影響人才的進退升遷，更關係組織的工作效能。農田水利會職員之獎懲程度常涉及身分權及支薪等員工權益問題，因此，應透

過人評會之審議後送會長核定，並送主管機關備查。農田水利會職員考績種類分為專案考績及年終考績兩種，考績評定之程序、平時考核之於年終考績增減總分有特別規範。年終考績核列等次之標準、年終考績之獎懲效果、另予考績之獎懲效果、專案考績辦理之規定、年終考績獎金或另予考績獎金發放標準、年終考績結果之執行、職員違法失職之懲處規定、特殊功績之獎勵等等均訂於本規則第八章。

## 七. 退休、資遣、撫恤及保險

水利會職員退休規定與公務人員大致相似，任職 5 年以上年滿 60 歲或任職 25 年者得申請退休，工作滿 5 年以上且年滿 65 歲或心神喪失或身體殘廢不堪任職者，應命令退休，但因公受傷者不受任職滿 5 年以上之限制。近年來為釋出工作機會讓年輕人參與農田水利事業，並加速農田水利會組織之新陳代謝，96 年增列命令退休人員不得延長服務之規定。

職員退休金提撥方式與公務人員退休金提撥方式相同，因公傷並成殘退休、死亡者之加發退休金、撫卹金，另由水利會編列預算支應。員工與水利會共同撥繳費率計算、35 歲及 45 歲自願離職者得一次發還共同撥繳費用，不符退休或資遣條件之人員離職僅發還加計銀行利息之自繳基金部分，如經領回該部分年資不得再行核計，基金管理運用等事項授權農委會另定之。水利會職員依勞工保險法規之規定參加勞工保險。

## 參. 結語

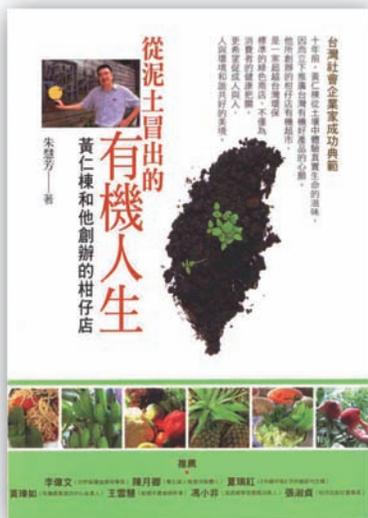
有關公法人之定義，學者及實務之見解並不一致，惟依一般通說，凡依公法所為設立，而得以行使公權力之組織及稱為公法人。農田水利會本質上與行政機關不同，而與農民團體之性質相近，雖然其人事管理規則自成體系，但多以公務人員之人事制度為設計方向。

近年來，政府機關（構）改制行政法人，主要係基於功能上之考量，以及為了脫離行政體系除去政治力之干預，達到法規鬆綁、財務自主及彈性用人等目的，以確保專業判斷，進而提升競爭力。農田水利會為最早且較明確法律定為之公法人，但因為在我國公法人定義太籠統，到底是「政府機關」還是「民間團體」，84 年間曾因組織通則中之落日

條款—第三十九條之一，著手研訂「農田水利會改制條例草案」，企圖將水利會推向政府機關的角色，明確定位組織價值。但因多方考量，始終無定案，間接代表這樣的角色定位並不適切。

近年行政法學界所推動建議制定的「公法人設置基準法」逐步發展為「行政法人法」，草案業已送立法院審議，農田水利會的公法人地位是否會因此而有變化，仍有討論空間；以農田水利會目前業務轉型的趨勢，都市型與鄉村型水利會之間的差異性明顯及財務的狀況不一，彈性用人為未來趨勢，如何設計一套所有水利會均適用且能有效並提高效能運作的人事制度，更是農田水利會未來重要的課題。🌱

## 從泥土冒出的有機人生



### 豐年代售新書

黃仁棟和他創辦的柑仔店

朱慧芳/著 260元/每本

#### 有機創業者的開店入門手冊

十年前，黃仁棟從土壤中體驗真實生命的滋味，因而立下推廣台灣有機好產品的心願。他所創辦的柑仔店有機超市，是一家超越台灣環保標準的綠色商店，不僅為消費者的健康把關，更希望促成人與人、人與環境和諧共好的美景。



豐年社 台北市溫州街14號

電話：02-23628148分機30或31 傳真：02-83695591

郵撥00059300財團法人豐年社（郵購另加掛號郵資60元）