

**ПАРЛАМЕНТЫН АЖЛЫН АЛБАНЫ АЖИЛТНУУДЫН АЖЛЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ
ГАРГАХ, ГҮЙЦЭТГЭЛИЙГ ҮНЭЛЭХ ТАЛААРХ ЗАРИМ ОРНЫ ТУРШЛАГА**

(Харьцуулсан судалгаа)

*Г.Алтан-Оч (Ph.D), Р.Оргилмаа,
Г.Уянга, Ж.Үүрцайх***УДИРТГАЛ**

Судалгаанд гадаадын зарим улс орнуудын Парламентын ажлын албадын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргах, гүйцэтгэлийг үнэлэх аргачлал, хууль эрх зүйн ямар зохицуулалт хийдэг туршлагыг авч үзсэн болно. Судалгаанд парламентын тогтолцоо бүхий Герман, Австрали, Их Британи, Шотланд зэрэг орнуудыг сонгон авч, мэдээллийн олдоцын хэмжээнд судаллаа. Парламентын ажлын алба (ПАА)-ны ажилтнуудын ажлын төлөвлөгөө гаргах, гүйцэтгэлийг үнэлэх талаарх энэхүү судалгаанд тавигдсан асуудлыг өөрийн дүрэм болон дотоод журмаараа зохицуулж, нарийвчилсан аргачлал, журам заавраа олон нийтэд хаалттай буюу зөвхөн ажилтан, албан хаагчдынхаа хэрэгцээнд зориулан дотоод сүлжээндээ байршуулсан байна. Иймд ПАА-ны талаарх хууль эрх зүйн хүрээнд судалсан болно.

СУДАЛГААНЫ ТОЙМ

Улс орнуудын парламентын ажлын албад (ПАА) нь үйл ажиллагаандаа ихэвчлэн Парламентын ажлын албаны тухай хууль болон Төрийн албаны тухай хуулийг дангаар буюу давхар мөрдөж ажилладаг байна. Түүнчлэн зарим Парламентын ажлын албад Үндсэн хууль болон парламентын дүрэм, журмыг хууль эрх зүйн үндсээ болгож байна.

Дэлхийн ихэнх улс орнуудын парламент нь гүйцэтгэх засаглалаас хараат бусаар оршин тогтнож, үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэхийг эрхэмлэх бөгөөд ПАА-ны бие даасан хууль бүхий улс орнууд нь энэхүү эрхээ илүү эдэлдэг байна. ПАА нь иргэнд бус парламентын гишүүдэд үйлчилдэг, үйл ажиллагааны хувьд төрийн албанаас ялгарах өвөрмөц бүтэц юм. ПАА нь гүйцэтгэх засаглалаас хараат бус оршиход зайлшгүй шаардагдах 3 нөхцөл байдаг байна. Үүнд:

- Бие даасан хууль, дүрэм журам;
- Төсвийн хараат бус байдал;
- Дотоод аудит орж байна.

Судалгаанд хамруулсан улс орнуудын ПАА-д нь ажилтнуудынхаа ажлын төлөвлөгөө гаргах, гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэх талаарх асуудлыг ПАА-ны тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хууль, эрх зүйн актуудаар зохицуулж байна. Гэхдээ улс орон бүр харилцан адилгүй байна. Тухайлбал:

- Австрали (ПАА-ны тухай хууль, Байгууллагын гэрээг голчлон, холбогдох бусад хууль тогтоомж);
- Их Британи (ПАА-ны тухай (нийтлэг нэршлээр авав) болон Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох дүрэм, журам);
- Герман (Төрийн албаны нийтлэг эрх зүйн орчин, Бундестагийн дүрэм, дотоод журам);

- Шотланд (Шотланд Улсын парламентын тухай, Шотланд Улсын парламентын хороо, тэргүүлэгчдийн тухай хууль)-аар тус тус зохицуулж байна.

Австрали, Их Британи, Шотланд улсуудад ПАА-д нь Гүйцэтгэлийн менежмент (Performance management)-ийн бодлогыг боловсруулан, ажилтны ажлын төлөвлөгөө, гүйцэтгэлийн явцын хяналт, гүйцэтгэлийн үнэлгээ зэргийг баримтлан ажиллаж байна.

Парламент нь засаглалын онцгой хэлбэр болохынхоо хувьд 4-5 жилийн мөчлөгтэйгөөр буюу бүрэн эрхийнхээ хугацаанд стратеги төлөвлөгөөгөө боловсруулж, зорилго, зорилт, хүрэх түвшингээ тодорхойлж байна. Энэхүү стратеги төлөвлөгөөний зорилго, зорилтод үндэслэн ПАА-д мөн тухайн парламентын бүрэн эрхийн хугацаанд зорьсон стратеги төлөвлөгөөгөө боловсруулан баталж, жил бүр хэрэгжүүлэх ажлаа байгууллагын жилийн ажлын төлөвлөгөөнд, хариуцан хэрэгжүүлэх нэгжийг тодорхой заан төлөвлөнө. Ажилтан нь харьяа нэгжийнхээ нарийвчилсан төлөвлөгөөн дээр үндэслэн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд тухайн жилд гүйцэтгэх ажлаа улирал, сараар хуваарилан төлөвлөж байна. Австрали Улсын хувьд ПАА нь ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлэх үүднээс ажлын байранд шаардагдах ур чадварыг ажилтан нэг бүрт эзэмшүүлэх, хөгжүүлэх боломжоор хангах асуудлыг ажилтны ажлын төлөвлөгөөнд зайлшгүй тусгуулдаг өвөрмөц онцлогтой ажээ.

Их Британи Улсад Нийтийн Танхимын ажлын алба нь ажилтны ажлыг үнэлэхдээ Гүйцэтгэлийн гол шалгуур үзүүлэлт (Key Performance Indicator) болон бусад гүйцэтгэлийн үнэлгээний хэмжигдэхүүнүүдийг ашигладаг байна. Харин 2020 оны Есдүгээр сард Их Британийн Нийтийн танхимын ажлын албаны шинэчилсэн стратеги төлөвлөгөөн дээр үндэслэсэн 2020-2021 оны Байгууллагын жилийн ажлын төлөвлөгөөнд, *“Нийтийн танхимын стратеги төлөвлөгөөнд дэвшүүлсэн 4 үндсэн зорилтын хэрэгжилтийг үнэлэхүйц гүйцэтгэлийн шинэ үнэлгээний тогтолцоо, стратеги хэмжигдэхүүнүүдийн багцыг боловсруулах ажил гүйцэтгэлийн шатанд явж байна”* гэсэн байна.

Харин Шотланд Улсын хувьд ПАА нь аливаа ажилтны гүйцэтгэсэн ажлыг байгууллагын бусад ажилтнуудын ажлын хэмжээтэй буюу хоорондоо ялгаатай ажлуудыг тоон аргын тусламжтайгаар харьцуулж хэмждэг Ажлын үнэлгээ (job evaluation)-г мөн ашигладаг байна. Энэхүү арга нь ажилтны гүйцэтгэсэн ажлыг тухайн албан тушаалд тавигдах шаардлагын дагуу тал бүрээс нь хэмждэг онцлогтой ажээ.

ПАА-д нь парламентын гишүүдийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд мэргэжил, арга зүй, техник зохион байгуулалтын шаардлагатай туслалцаа үзүүлэх зорилгоор ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээн дээр үндэслэн ажилтны сурах, хөгжих хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлж, цаг үетэйгээ нийцсэн мэдлэг мэдээллийг тасралтгүй олгох, тухайн ажлын байранд шаардагдах ур чадварыг эзэмшүүлэх, нэмэгдүүлэх, ажилтныг тасралтгүй хөгжүүлэх тал дээр тогтмол анхаарч ажилладаг байна.

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

ПАРЛАМЕНТЫН АЖЛЫН АЛБАНЫ АЖИЛТНУУДЫН АЖЛЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ
ГАРГАХ, ГҮЙЦЭТГЭЛИЙГ ҮНЭЛЭХ ТАЛААРХ ЗАРИМ ОРНЫ ТУРШЛАГА**АВСТРАЛИ УЛС**

Австрали Улс нь ПАА-ны ажилтнуудад холбоотой асуудлыг Парламентын ажлын албаны тухай хууль (Parliamentary Service Act 1999) болон Парламентын ажлын албаны гэрээгээр тухайлбал, “Парламентын ажлын албаны гэрээ 2017” (Department of Parliamentary Services Enterprise Agreement 2017) зохицуулдаг байна.⁵³⁰

Түүнээс гадна дараах хууль тогтоомжуудыг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- Захиргааны шийдвэрийн тухай хууль (Administrative Decisions (Judicial Review) Act 1977);
- Насаар үл ялгаварлах тухай хууль (Age Discrimination Act 2004);
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг үл ялгаварлах тухай хууль (Disability Discrimination Act 1992);
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль (Fair Work Act 2009);
- Мэдээллийн эрх чөлөөний тухай хууль (Freedom of Information Act 1982);
- Хамтын нөхөрлөлийн Урт хугацааны чөлөө авах тухай хууль (Long Service Leave (Commonwealth Employees) Act 1976);
- Хамтын нөхөрлөлийн Хүүхэд асрах чөлөөний тухай хууль (Maternity Leave (Commonwealth Employees) Act 1973);
- Төрийн удирдлага, гүйцэтгэл болон хариуцлагын тухай хууль (Public Governance, Performance and Accountability Act 2013);
- Аюулгүй байдлыг хангах, сургалтад хамруулах, нөхөн олговор олгох тухай хууль (Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988);
- Хүйсээр үл ялгаварлах тухай хууль, 1984 он (Sex Discrimination Act 1984);
- Өндөр насны тэтгэврийн тухай хууль, 1976 он (Superannuation Act 1976);
- Өндөр насны тэтгэврийн тухай хууль, 1990 он (Superannuation Act 1990);
- Өндөр насны тэтгэврийн тухай хууль, 2005 он (Superannuation Act 2005);
- Өндөр насны тэтгэврийн тухай хууль (Superannuation (Consequential Amendments) Act 2005);
- Өндөр насны тэтгэвэр болон холбогдох мөнгөн тэтгэмжийн тухай хууль (Superannuation Benefits (Supervisory Mechanisms) Act 1990);
- Өндөр насны тэтгэврийн баталгааны тухай хууль (Superannuation Guarantee (Administration) Act 1992);
- Ахмад дайчдын эрхийн тухай хууль (Veteran's Entitlements Act 1986);
- Эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай хууль (Work Health Safety Act 2011) зэрэг болно.

“Байгууллагын гэрээ 2017” нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хуулийн (Fair Work Act 2009) 172 дугаар зүйлд заасны дагуу хийгдсэн бөгөөд үндсэн 6 хэсгээс бүрдсэн байна. Үүнд:

1. Ерөнхий зүйл

⁵³⁰https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Employment/Department_of_Parliamentary_Services/Employment_Condition

2. Ажлын цаг
3. Чөлөө авах
4. Цалин, урамшуулал
5. Ажилтан ба ажлын гүйцэтгэл
6. Бүтцийг хэвээр нь хадгалах, өөрчлөн байгуулах, цомхотголын (Retention, Redeployment, and Redundancy) талаар тусгасан байна.⁵³¹

Энэхүү гэрээний зохицуулалтад ПАА-ны Нарийн бичгийн дарга, бусад ажилтнууд хамаарах бөгөөд Парламентын ажлын албаны тухай (1999 оны) хуульд заасан Удирдах албан тушаалтанд (Executive Service Employees) хамааралгүй юм.

Судалгаанд Австралийн ПАА-ны төлөвлөгөө боловсруулах аргачлал, ажлын гүйцэтгэл, тайлан гаргах, ажилтнуудын үйл ажиллагаа, үр дүнг хэрхэн тооцдог талаар “Байгууллагын гэрээ 2017”-д тусгагдсан онцлог зохицуулалтуудыг авч үзсэн болно.

Парламентын ажилтны ажлын төлөвлөгөө (Individual Work Plan)

“Байгууллагын гэрээ 2017”-ын 5 дугаар бүлэгт Парламентын ажилтны ажлын төлөвлөгөө гаргах талаар зохицуулсан. Тус Гэрээний 60 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт зааснаар менежер болон ахлагч нар ажилтны ажлын төлөвлөгөө (Individual Work Plan)-г Наймдугаар сарын 1-ний, эсхүл шинэ ажилтны хувьд ажилд орсноос хойш дөрвөн долоо хоногийн дотор (аль эрт хугацааг сонгон) батална.

Ажилтны хэрэгжүүлэх ажлын чиг үүрэг өөрчлөгдсөн тохиолдолд харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр ажилтны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг ажлын гүйцэтгэлийн мөчлөгөөр өөрчилж болно.⁵³²

Түүнчлэн, ажилтны ажлын төлөвлөгөөнд ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэлийн зорилгод тус дэм болохуйц ур чадварыг хөгжүүлэх боломжуудаар хангах асуудлыг тусгахыг шаарддаг байна.⁵³³ Нарийн бичгийн дарга нь ПАА-ны үйл ажиллагааны зорилгод нийцсэн тохиолдолд ажилтанд санхүүгийн дэмжлэг, эсвэл сургалтын чөлөө олгохыг зөвшөөрч болох ба энэ талаар тухайн ажилтны ажлын төлөвлөгөөнд тусгана.⁵³⁴

Ажлын гүйцэтгэлийн менежмент

ПАА нь бизнесийн үр дүнд хүрэх, ажилтнуудын өөрийгөө хөгжүүлэх хэрэгцээ болон хувь хүнийг сургах зэрэгт чиглэсэн гүйцэтгэлийн үнэлгээний үйл явцыг тодорхойлсон “Гүйцэтгэлийн менежментийн бодлого” (Performance Management Scheme Policy)-ыг боловсруулдаг.

⁵³¹ Гадаадын зарим орны Парламентын ажлын албаны цалингийн систем, нийгмийн баталгаа, хүний нөөцийн бодлого, хөтөлбөрүүдийн талаарх харьцуулсан судалгаа. Судалгааны эмхтгэл. 24-25 дахь тал.

⁵³² “Парламентын ажлын албаны-Байгууллагын гэрээ 2017” (Department of Parliamentary Services Enterprise Agreement 2017), 60.3 дахь заалт.

⁵³³ “Парламентын ажлын албаны-Байгууллагын гэрээ 2017” (Department of Parliamentary Services Enterprise Agreement 2017), 60.6 дахь заалт.

⁵³⁴ “Парламентын ажлын албаны-Байгууллагын гэрээ 2017” (Department of Parliamentary Services Enterprise Agreement 2017), 59.1 дэх заалт.

Түүнчлэн энэхүү гэрээ мөрдөгдөх хугацаанд үйлчилж буй одоогийн бодлогод оруулахаар санал болгож байгаа аливаа өөрчлөлтийг шинэчилсэн бодлогыг батлахаас өмнө “Зөвлөлдөх форум”-аар оруулж хэлэлцүүлдэг байна.⁵³⁵

Тус Гэрээний 60 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт байнгын болон байнгын бус орон тооны бүх ажилтан ПАА-ны ажлын гүйцэтгэлийн менежментийн схемд оролцох үүрэгтэй гэж заасан.

Ажлын гүйцэтгэлийн менежментийн мөчлөг жил бүрийн Зургадугаар сарын 30-ны өдөр эхэлж Долдугаар сарын 01-ний өдөр дуусна.

Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, үр дүнг тооцох

Парламентын ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, үр дүнг тооцох талаар “Байгууллагын гэрээ 2017”-ын 5 дугаар бүлэгт тусгасан байна. Гэрээний 60 дугаар зүйлийн 5 дахь хэсэгт “Ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн ерөнхий үнэлгээ нь гүйцэтгэлийн стандартад хүрсэн эсхүл түүнээс дээш гарсан ба тухайн ажилтны цалингийн хэмжээ дээд цэгтээ хүрээгүй тохиолдолд гүйцэтгэлд суурилсан цалингийн нэмэгдлийг олгохоор тусгажээ.

Ажилтны гүйцэтгэл нь гүйцэтгэлийн стандартаас доогуур байвал эсхүл гүйцэтгэлийн менежментийн мөчлөгийн төгсгөлд хангалтгүй гэсэн үнэлгээ авсан тохиолдолд тухайн ажилтны ажлыг гүйцэтгэл дутуу гэж үнэлдэг. Гүйцэтгэлийн “Хангалтгүй” үнэлгээний талаарх нэмэлт мэдээллийг “Гүйцэтгэлийн менежментийн бодлого”-ын Гүйцэтгэлийн хангалтгүй үнэлгээний хэсгээс харж болохоор тусгажээ.⁵³⁶

Харин гүйцэтгэлийн менежментийн бодлогын Гүйцэтгэлийн хангалтгүй үнэлгээний хэсэг нь туршилтын хугацаагаар ажиллаж байгаа болон байнгын бус орон тооны ажилтанд хамаарахгүй байна.⁵³⁷

ГЕРМАН УЛС

Германд ПАА-ны талаар тусгайлсан хуульгүй бөгөөд түүнийг Германы Бундэстаг (ГБ)-ийн дүрмээр (парламент солигдох бүрт шинэчлэн баталдаг [ГА]). байна. Гэвч ГБ-ийн дүрэм буюу дотоод журамд ажлын албаны төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн тайлан гаргах, ажилтнуудын үр дүнг тооцох талаар зохицуулалт байхгүй байна. Харин байнгын хороод жилийн тайлангаа хэлэлцүүлэн баталгаажуулж, парламентын гишүүд (депутат), иргэд сонгогчдод жилийн тайлангаа хэвлэн нийтэлж хүргүүлдэг байна.

Германы Бундэстаг нь үндсэн хуулийн байгууллага бөгөөд Үндсэн хуулийн 3-р бүлгийн 40-р зүйлийн 1 дэх хэсэгт “... Бундэстаг нь өөрийн дотоод журмыг батална” гэж зааснаар бие даасан байгууллага юм.⁵³⁸

Германы Бундэстаг (ГБ)-ийн Ажлын алба (АА) нь төрийн хамгийн дээд албан байгууллага юм. Төрийн албан хаагчийн тухай хуулийн 10 дахь бүлэг (*Онцгой эрх зүйн харилцаа*)-ийн 129-р зүйл (*Төрийн эрх барих дээд байгууллагын албан хаагч*)-д “Бундэстаг (*Төрийн парламент*), Бундэсрат (*Төрийн зөвлөл*), (Төрийн)

⁵³⁵ “Парламентын ажлын албаны- Байгууллагын гэрээ 2017” (Department of Parliamentary Services Enterprise Agreement 2017), 60.2 дахь заалт.

⁵³⁶ Мөн тэнд., 62.1 дэх заалт.

⁵³⁷ Мөн тэнд., 62.2 дахь заалт.

⁵³⁸ Германы Үндсэн хууль-Grundgesetz-германаар https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/gg_03-245126#040

Үндсэн хуулийн шүүхийн албан хаагч нь төрийн албан хаагч байна. Төрийн албан хаагчийг (бүх насаар нь [ГА]) томилох, чөлөөлөх, тэтгэвэрт гаргах тухай шийдвэрийг Бундэстагийн ерөнхийлөгч ... гаргана. Эдгээр байгууллагууд нь төрийн албаны хамгийн дээд байгууллага мөн” гэж заажээ.⁵³⁹

Иймд ГБАА нь бие даасан, хараат бус байдалтай (автоном), ГБ болон түүний гишүүдэд (депутатуудад) үйлчилдэг төрийн албан байгууллага юм. ГБАА-нд төрийн албаны нийтлэг эрх зүйн орчныг хэрэглэхээс гадна ГБ-ийн дүрэм, дотоод журмыг мөрддөг байна. Хэдийгээр ГБ нь өөрийгөө удирдах эрхтэй боловч ГБАА-нд хэрэглэдэг зарим зохицуулалтыг төрийн албаны эрх зүйд ч ашигладаг байна.⁵⁴⁰

ГБАА-ны ажилтан нь төрийн албан хаагч байх бөгөөд мерит буюу албан тушаалын шатлан ахих зарчмыг баримталдаг. ГБАА-нд 3 мянга орчим төрийн албан хаагч ажилладаг бөгөөд доорх бүтэцтэй байна. Үүнд:⁵⁴¹

- Дээд ангилал (дээд боловсрол, магистер)-530
- Ахисан ангилал (дээд боловсрол, бакалавр)-620
- Дунд ангилал (мэргэжлийн боловсрол)-1 200
- Энгийн ангилал (бүрэн дунд боловсрол)-600

Төрийн албан хаагчийн эрх зүйн үндсийг Үндсэн хуулийн 33-р зүйлд тунхагласан байдаг байна. Тухайлбал, 5 дахь хэсэгт төрийн албаны эрх зүйн бүтцийн зарчмуудыг тогтоож, мэргэшсэн төрийн албанд баримтлах үндсэн дүрмийг тодорхойлж өгснөөр хууль тогтоогч эдгээр асуудлыг анхааралдаа авахыг үүрэгжүүлсэн байна. Эдгээр зарчмууд нь алба хаах үүрэг, итгэлцлийн үүрэг, ажил хаялтыг хориглох, албан тушаал шатлан ахих зарчим, тэтгэмж (тэтгэвэр)-ийн зарчим, бүх насаар нь томилох зарчим, халамжийн үүрэг болно.⁵⁴²

Албан хаагчийн үндсэн үүргийг Албан хаагчийн байдлыг зохицуулах тухай хуулийн 33-р зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Албан хаагч нь бүх ард түмэнд үйлчилнэ, намд үйлчлэхгүй. Тэд албан үүргээ намчирхалгүй, зөв гүйцэтгэж, албан байгууллагын нийтийн сайн сайхны төлөө ажиллана. Албан хаагч нь Үндсэн хуулинд тусгасан эрх чөлөөт, ардчилсан нийгмийг тогтоох болон түүнийг хадгалахад хүчин чармайлт гаргана”, 2 дахь хэсэгт “Албан хаагч нь улс төрийн ажилд оролцох үед албан байгууллагын нэгдмэл байдал, түүний чиг үүргийн хүрээнд урган гарах байр суурийн эсрэг хэм хэмжээг хэтрүүлэхгүй байж, биеэ барина” гэж тодорхойлсон байна.⁵⁴³

Албан хаагчийн үүрэг бол эрх зүйн хэм хэмжээ болон хуулийн хүрээнд (хуулийн итгэл үнэмшил) ажиллана. Мөн удирдах дээд албан тушаалтны өгсөн үүрэг, даалгаврыг биелүүлэх (захирах-захирагдах үүрэг). Гэхдээ хууль бус даалгаврыг татгалзаж гомдол гаргах, дараагийн дээд шатны албан тушаалтанд хандах

⁵³⁹ Төрийн албан хаагчийн тухай хууль-Bundesbeamtengesetz-репманаар https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BJNR016010009.html#BJNR016010009BJNG001000000

⁵⁴⁰ Парламентын ажлын албаны харьцуулсан судалгаа-Comparative research paper on parliamentary administration, IPU, 2020-англиар file://Comparative Research Paper-EN-LR_0.pdf

⁵⁴¹ “Бундэстаг ингэж ажилладаг”-Strasser, Sobolewski “So arbeitet der Bundestag”, 2019-репманаар <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/10041000.pdf>

⁵⁴² Албан хаагчийн эрх зүй-Beamtenrecht (Deutschland)-репманаар [https://de.wikipedia.org/wiki/Beamtenrecht_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Beamtenrecht_(Deutschland))

⁵⁴³ Муж улсын албан хаагчдын байдлын эрх зүйг зохицуулах тухай хууль-Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamStG)-репманаар https://www.gesetze-im-internet.de/beamstg/_33.html

эрхтэй. Гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэхээс үл хамааран хүнлэг ёсонд харшилсан даалгаврыг гүйцэтгэхгүй байх эрхтэй. Түүнээс гадна доод албан тушаалтан нь дээд албан тушаалтандаа зөвлөгөө өгөх, тусалж дэмжих үүрэг хүлээнэ (зөвлөх үүрэг).⁵⁴⁴

ИХ БРИТАНИ

Их Британи Умард Ирландын Нэгдсэн Хаант Улсын парламентын доод танхим болох Нийтийн танхим (House of Commons)-ын ажлын албаны үйл ажиллагааг 1978 онд баталсан Нийтийн танхимын ажлын албаны тухай хууль (House of Commons Administration Act 1978) болон 2015 онд баталсан Нийтийн танхимын Хорооны тухай (House of Commons Commission Act) хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжоор зохицуулж байна.

Нийтийн танхимын ажлын албаны тухай хуулийн 2 дугаар хэсэгт зааснаар парламентын спикер болон Нийтийн танхимын тэргүүн, Нийтийн танхимын гишүүдээс бүрдсэн Хороо нь ажлын албаны ажилтнуудыг ажилд томилж, ажилтнуудын тоо, тэдгээрийн цалин хөлс болон ажиллах нөхцлийг тодорхойлж тогтооно гэсэн байна. Мөн Хороо нь ажлын албаны ажилтнуудыг ажилд авах, ажлыг нь үнэлэх, цалин хөлс тогтоох зэрэгт төрийн албанд мөрддөг хууль, дүрэм журмыг баримтлан ажиллана гэсэн байна.⁵⁴⁵ Гэхдээ ажлын албаны ажилтнууд нь төрийн албан хаагчид бус Нийтийн танхимын албан хаагчид юм. Ажлын албаны ажилтнуудын өндөр насны тэтгэврээс бусад асуудлууд, баримтлах бодлого, дүрэм, журмыг Нийтийн танхимын ажлын алба (НТАА)-ны төрийн албанаас ялгарах, онцлог хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн боловсруулсан байдаг байна.⁵⁴⁶

2015 онд баталсан Нийтийн танхимын Хорооны тухай хууль нь Нийтийн танхимын ажлын албаны тухай хуульд оруулсан нэмэлт өөрчлөлт бөгөөд “Хороо нь Танхимын ажлын албаны хэлтэс албадаас үзүүлж буй үйлчилгээтэй холбогдуулан стратегийн тэргүүлэх чиглэл болон зорилтыг шинэчлэн тодорхойлж байх шаардлагатай” гэсэн байна.

Парламентын ажилтны ажлын төлөвлөгөө

НТАА нь 5 жилээр төлөвлөн стратеги төлөвлөгөөгөө боловсруулж байна.⁵⁴⁷ Ажлын албаны стратеги төлөвлөгөөн дээр үндэслэн Байгууллагын жилийн ажлын төлөвлөгөөгөө боловсруулдаг байна.⁵⁴⁸ Үүнд хэлтэс, албадын гүйцэтгэх үүрэг, хүрэх үр дүн зэргийг тодорхой заах бөгөөд ажилтнууд энэ төлөвлөгөөн дээр үндэслэн өөрийн хашиж буй албаны чиг үүргийн дагуу тухайн жилд гүйцэтгэх ажил, хүрэх үр дүнгээ тодорхойлно. Эдгээр төлөвлөгөөнүүд нь угтаа парламентын стратеги төлөвлөгөөнд дэвшүүлсэн зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд бүрэн чиглэгдсэн байна.

⁵⁴⁴ Албан хаагч-Beamter (Deutschland)-репманаар [https://de.wikipedia.org/wiki/Beamter_\(Deutschland\)#Leistungsgrundsatz](https://de.wikipedia.org/wiki/Beamter_(Deutschland)#Leistungsgrundsatz)

⁵⁴⁵ House of Commons Administration Act 1978 <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1978/36>

⁵⁴⁶ House of Commons Staff Handbook <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/chapter-2-january-2020-final.pdf>

⁵⁴⁷ Strategy for the House of Commons Service 2016-21 <https://www.parliament.uk/mps-lords-and-offices/offices/commons/the-board/board-decisions/strategy-business-planning/hoc-strategy/>

⁵⁴⁸ House of Commons Service Corporate Business plan 2020-21 <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/commons-commission/commons-management-board/corporate-business-plan-2020-21.pdf>

Ажлын гүйцэтгэлийн менежмент

Гүйцэтгэлийн менежментийн зорилго нь ажилтны хэрэгцээ шаардлагыг байгууллагын хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэх, байгууллагын тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлж, түүнд нийцүүлсэн ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг бодитойгоор үнэлэх, ажлын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлэх зорилгоор цаашид ажилтны ур чадварыг сайжруулах, сургах, хөгжих боломж бололцоогоор тогтмол хангах зэрэг болно.

Байгууллагын сайн гүйцэтгэлийн менежмент нь ажилтан нэг бүрийн тодорхой гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө болон гүйцэтгэлийн хяналт, түүнчлэн гүйцэтгэлийн үнэлгээ, хувь хүний хөгжлийн үзүүлэлтээс бүрддэг байна. Байгууллагын ажилтнууд нэгжийн удирдлага хоорондын илэн далангүй нээлттэй харилцаа байгууллагын амжилтанд чухал байр суурь эзэлнэ. Ажилтан бүр байгууллагын тухайн жилийн төлөвлөгөөнд хүрэхээр зорьсон үр дүн, шаардагдах үйл ажиллагаа болон ажлын үнэлгээ, урамшууллын талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэлтэй байх ёстой байна.

НТАА-ны ажилтнууд нь хуульд заасанчлан төрийн албаны цалингийн шатлалаар цалинжиж байгаа бөгөөд үүн дээр үндэслэсэн Гүйцэтгэлийн менежментийн гурван системийг ашиглаж байна.⁵⁴⁹

- Ажлын албаны Ахлах ажилтны цалингийн шатлал (Senior Commons Structure)
- А-Е шатлалын цалинтай ажилтнууд (pay bands A-E)
- Үйлчилгээний ажилтны цалингийн шатлал (staff in Catering pay bands)

Мэдээллийн олдоцоос хамааран эдгээрээс Ахлах ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө болон үнэлгээний талаар авч үзье. Ажилтан болон нэгжийн удирдлага нь байгууллагын стратеги зорилгод нийцүүлэн гүйцэтгэлийн зорилтоо тодорхойлно. Ажлын гүйцэтгэлийг явцын үнэлгээ болон хагас, бүтэн жилээр үнэлнэ.

Ахлах ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээнд дараах зүйлсийг анхаарна:

- Нийтийн танхимын, цаашлаад Парламентын зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэж тухайн ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх, сайжруулах
- Нийтийн танхимын зорилгыг хэрэгжүүлэхэд ажилтны удирдах, манлайлах зэрэг чиг хандлагыг дэмжих
- Өөр чиг үүрэг бүхий ажилтнуудын гүйцэтгэлийн түвшинг ялгах, салгах

Ахлах ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь дараах хүчин зүйлсээс бүрдэнэ. Үүнд:

- Зорилго тодорхойлох
- Хэрэгцээ шаардлагын дагуу хөгжих, дэмжлэг авах
- Жилийн эцсийн үнэлгээ (ажилтан өөрийгөө үнэлэх)
- Ажилтны ажилд оруулсан хувь нэмрийг үнэлэх
- Урамшууллын тухай мэдээлэл зэрэг орно.

Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, үр дүнг тооцох

Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх тайлант хугацаа нь жил бүрийн Дөрөвдүгээр сарын 01-нээс дараа жилийн Гуравдугаар сарын 31-нийг дуустал байна.

⁵⁴⁹ House of Commons Staff Handbook <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/chapter-16-performance-management-april-2019-pdf.pdf>

Нэгжийн удирдлагууд ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг үнэн, бодитой үнэлэх шаардлагатай. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь зөвхөн ажилтны ажлын гүйцэтгэл, ур чадвар дээр үндэслэсэн байх ёстой. Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээн дээр үндэслэн нэгжийн удирдлага нь ажилтны сурах, хөгжих хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлж, шаардагдах ур чадварыг эзэмшүүлэх, мэдлэг мэдээллийг тасралтгүй олгох тал дээр анхаарч ажилладаг байна.

НТАА-ны Гүйцэтгэх зөвлөл нь ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэлийг сар бүр Гүйцэтгэлийн гол шалгуур үзүүлэлт (Key Performance Indicator) болон бусад гүйцэтгэлийн үнэлгээний хэмжигдэхүүнүүдийг ашиглан хийдэг байна. Гүйцэтгэх зөвлөл нь улирал тутам байгууллагын ажлын төлөвлөгөөнд тусгагдсан үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг хянан, дүнг Нийтийн танхимын хороонд мэдээлнэ гэж Нийтийн танхимын ажлын албаны 2019-2020 оны тайланд бичсэн байна.⁵⁵⁰

2020 оны Есдүгээр сард НТАА-ны шинэчилсэн стратеги төлөвлөгөөтэй уялдуулан баталсан 2020-2021 оны байгууллагын жилийн ажлын төлөвлөгөөнд, “Нийтийн танхимын стратеги төлөвлөгөөнд дэвшүүлсэн 4 үндсэн зорилтын хэрэгжилтийг үнэлэх гүйцэтгэлийн шинэ үнэлгээний тогтолцоо, стратеги хэмжигдэхүүнүүдийн багцыг боловсруулах ажил гүйцэтгэлийн шатанд явж байна” гэсэн байна.⁵⁵¹

ШОТЛАНД УЛС

Шотланд Улсын парламентын ажлын алба (ПАА)-ны үйл ажиллагааг Шотландын парламентын тухай хууль⁵⁵² (*Scotland act 1978*) болон Шотланд Улсын парламентын хороо, тэргүүлэгчдийн тухай хууль⁵⁵³ (*Scottish Parliamentary Commissions and Commissioners act 2010*)-аар тус тус зохицуулж байна.

Шотланд Улсын ПАА (*Scottish Parliamentary Corporate Body*) нь ажлын албаны тэргүүн, парламентын 5 гишүүнээс бүрдэж ажлын албаны ажилтнуудыг ажилд томилох, тэдгээрийн цалин хөлс болон ажиллах нөхцөлийг тодорхойлж тогтооно. Шотланд Улсын ПАА-ны ажилтнууд төрийн албан хаагч биш⁵⁵⁴ ба засгийн газраас тусдаа парламентын албан хаагчид юм.

Шотланд Улсын ПАА-ны 450 орчим ажилтан, парламент болон түүний гишүүдийн ажлыг дэмжих үүрэгтэй ажиллаж байна. ПАА-аас өөрсдийн ажилтнууддаа зориулан Албан хаагчийн цахим гарын авлага (<https://www.spstaffhandbook.com/>) бэлтгэсэн байна.

Ажилтны ажлын төлөвлөгөө⁵⁵⁵

Шотланд Улсын парламент нь хоёр төрлийн төлөвлөгөө боловсруулдаг. Үүнд:

1. Стратеги төлөвлөгөө /*Strategic Plan*/

⁵⁵⁰https://www.parliament.uk/globalassets/documents/commons-expenditure/admin-annual-accounts/administration_annual_report_and_accounts_2019_20.pdf

⁵⁵¹ <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/commons-commission/commons-management-board/corporate-business-plan-2020-21.pdf>

⁵⁵² Scotland Act 1998 <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/46/contents>

⁵⁵³ Scottish Parliamentary Commissions and Commissioners etc. Act 2010

<https://www.legislation.gov.uk/asp/2010/11/contents>

⁵⁵⁴ Working for the Scottish Parliamentary Service <https://www.parliament.scot/abouttheparliament/16619.aspx>

⁵⁵⁵ Scottish Parliament Strategic Plan and Delivery Plan <https://www.parliament.scot/abouttheparliament/46934.aspx>

Стратеги төлөвлөгөө нь 4 жилийн хугацаатай байдаг ба парламентын стратеги төлөвлөгөөн дээр үндэслэн, ПАА-ны стратеги төлөвлөгөө боловсруулдаг. Стратеги төлөвлөгөө нь дараах зүйлсээс бүрдэнэ:

- Зорилго
- Алсын хараа
- Стратегийн зорилт
- Шотланд Улсын ПАА-ны зорилго
- Парламентыг хөгжүүлэх зорилтууд

2. Хүргэлтийн төлөвлөгөө /Delivery Plan/

Хүргэлтийн төлөвлөгөө нь Стратеги төлөвлөгөөний зорилтыг бодит байдалд чиглүүлэх төлөвлөгөө юм. Хүргэлтийн төлөвлөгөө нь парламентын өдөр тутмын үйл ажиллагаа мөн парламентыг хөгжүүлэх тухай тусгасан ба ажлын албадын гүйцэтгэх үүрэг, хүрэх үр дүн, хариуцах менежерийг тодорхой зааж өгсөн байна. Хүргэлтийн төлөвлөгөө нь дараах 5 бүлэгт хуваагдана:

- Гишүүд, төлөөлөгчдөд өөрийн үүргээ өндөр чанартай биелүүлэхэд мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх
- Үр дүнтэй хяналт, хэлэлцээрээр ардчиллыг бэхжүүлэх
- Олон нийтийн оролцоог дэмжих
- Парламентыг үр дүнтэй ажлын алба, сайн засаглалаар үр ашигтайгаар дэмжих
- Мэргэжлийн, чадварлаг ажиллах хүчийг хөгжүүлэх

Дээрх ажлын албаны хүргэлтийн төлөвлөгөөн дээр үндэслэн ажилтан өөрийн тухайн жилийн төлөвлөгөөг боловсруулна.

Ажлын тайлан⁵⁵⁶

- Шотландын парламентын жилийн тайлан
 - Парламентын үйл ажиллагаа
 - Байнгын хороо
 - Хамтын ажиллагаа
 - Олон нийтийн харилцаа
- Шотландын ПАА-ны тайлан
 - Парламентын үйл ажиллагаа болон гишүүдэд үр ашигтай дэмжлэг үзүүлэх
 - Парламент дахь олон нийтийн оролцоонд дэмжлэг үзүүлэх
 - Үр ашигтай, үр дүнтэй ПАА

Ажилтнуудын үйл ажиллагаа, үр дүнгийн үнэлгээ

Ажлын үнэлгээ⁵⁵⁷ /job evaluation/ гэдэг нь аливаа ажлын хэмжээг байгууллагын бусад ажилтнуудын ажлын хэмжээтэй харьцуулж хэмждэг арга юм. Ажлыг тухайн ажилтны ажлын туршлага, үр чадвараас илүүтэйгээр тухайн албан

⁵⁵⁶ Annual Reports, Strategic Plans and Statistics <https://www.parliament.scot/abouttheparliament/15025.aspx>

⁵⁵⁷ Grading and Classification of Staff https://68e964d4-3a85-4c03-89f7-d6c59f31a423.filesusr.com/ugd/7a9833_fc336a3b2ed044d7ab83f212bdb9bd85.pdf

тушаалд тавигдах шаардлагын дагуу хэмждэг. Ажлын үнэлгээ нь гүйцэтгэлийн менежментээс тусдаа ойлголт юм. Ажлын үнэлгээг тоон аргын тусламжтайгаар хоорондоо ялгаатай ажлуудыг харьцуулдаг. Ажлын үнэлгээний систем нь ажлыг тал бүрээс нь үнэлдэг. Үүнд:

- Шаардлагатай мэдлэгийг эзэмшсэн байх;
- Мэргэшсэн байх;
- Ур чадвар;
- Асуудал шийдвэрлэх;
- Ажлын хариуцлага;
- Оюун санааны хүчин чармайлт;
- Харааны анхаарал
- Санхүүгийн хариуцлага;
- Хяналтын хариуцлага;
- Сургалтын хугацаа;
- Ажлын байрны нөхцөл.

ПАА-ны ажилтнуудын ажлын үнэлгээн дээр үндэслэн зэрэг олгох бүтэц нь:

- 1-р зэрэг
- 2-р зэрэг

Мэргэжилтэн

- 3-р зэрэг

Бага түвшний мэргэжилтэн

- 4-р зэрэг
- 5-р зэрэг

Дунд түвшний мэргэжилтэн

- 6-р зэрэг
- 7-р зэрэг

Ахлах мэргэжилтэн

- 8-р зэрэг

Гүйцэтгэх захирал зэрэг болно.

ПАА-наас ажилтнууддаа зориулан Гүйцэтгэлийн менежментийн систем (Performance Management System)-ийг боловсруулсан байна. Энэхүү систем дэх Гүйцэтгэлийн менежментийн үйл явц /Performance management process/ гэдэг нь ажилтнуудын гүйцэтгэлд ач холбогдолтой санал өгөх зорилготой ба хувь хүний тасралтгүй хөгжих боломжийг бүрдүүлдэг. Гүйцэтгэлийн менежмент нь дараах зарчмуудад үндэслэнэ. Үүнд:

- Чанартай ярилцлага
- Хөнгөн, энгийн, пропорциональ байх
- Хувь хүний давуу талыг ойлгох, хөгжүүлэх, ашиглах
- Туслах менежер нь зааварлагч байх
- Бодит цаг хугацаа/ ирээдүйн фокус
- Холбогдолтой, утга учиртай санал болон магтаал сайшаал зэрэг байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- Comparative research paper on parliamentary administration <https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2020-09/comparative-research-paper-parliamentary-administration>
- Department of Parliamentary Services Enterprise Agreement 2017 https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Employment/Department_of_Parliamentary_Services/Employment_Condition
- Гадаадын зарим орны Парламентын ажлын албаны цалингийн систем, нийгмийн баталгаа, хүний нөөцийн бодлого, хөтөлбөрүүдийн талаарх харьцуулсан судалгаа. Судалгааны эмхтгэл.
- Германы Үндсэн хууль-Grundgesetz-германаар https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/gg_03-245126#040
- Төрийн албан хаагчийн тухай хууль-Bundesbeamtengesetz-германаар https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BJNR016010009.html#BJNR016010009BJNG001000000
- Парламентын ажлын албаны харьцуулсан судалгаа-Comparative research paper on parliamentary administration, IPU, 2020-англиар file://Comparative Research Paper-EN-LR_0.pdf
- “Бундэстаг ингэж ажилладаг”-Strasser, Sobolewski “So arbeitet der Bundestag”, 2019-германаар <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/10041000.pdf>
- Албан хаагчийн эрх зүй-Beamtenrecht (Deutschland)-германаар [https://de.wikipedia.org/wiki/Beamtenrecht_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Beamtenrecht_(Deutschland))
- Муж улсын албан хаагчдын байдлын эрх зүйг зохицуулах тухай хууль-Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamStG)-германаар https://www.gesetze-im-internet.de/beamtstg/_33.html
- Албан хаагч-Beamter (Deutschland)-германаар [https://de.wikipedia.org/wiki/Beamter_\(Deutschland\)#Leistungsgrundsatz](https://de.wikipedia.org/wiki/Beamter_(Deutschland)#Leistungsgrundsatz)
- House of Commons Administration Act 1978 <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1978/36>
- House of Commons Staff Handbook <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/chapter-2-january-2020-final.pdf>
- Strategy for the House of Commons Service 2016-21 <https://www.parliament.uk/mps-lords-and-offices/offices/commons/the-board/board-decisions/strategy-business-planning/hoc-strategy/>
- House of Commons Service Corporate Business plan 2020-21 <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/commons-commission/commons-management-board/corporate-business-plan-2020-21.pdf>
- Scotland Act 1998 <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/46/contents>
- Scottish Parliamentary Commissions and Commissioners etc. Act 2010 <https://www.legislation.gov.uk/asp/2010/11/contents>
- Working for the Scottish Parliamentary Service <https://www.parliament.scot/abouttheparliament/16619.aspx>
- Scottish Parliament Strategic Plan and Delivery Plan <https://www.parliament.scot/abouttheparliament/46934.aspx>
- Annual Reports, Strategic Plans and Statistics <https://www.parliament.scot/abouttheparliament/15025.aspx>