

Живага О. В.Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ РОБОТОЮ З ПЕРСОНАЛОМ ПРИВАТНИХ ТОВАРИСТВ УКРАЇНИ ЕНЕРГЕТИЧНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

У статті досліджено нормативно-правову базу, що регулює публічне управління роботою з персоналом у приватних товариствах енергетичного сектору України. Визначено, що ця сфера регулюється комплексною та багаторівневою системою, до якої залучені ключові суб'єкти публічного управління: Верховна Рада, Кабінет Міністрів, галузеві міністерства (Міненерго, МОН), контролюючі органи (Держпраці, ДСНС) та Національне агентство кваліфікацій. Система забезпечує стратегічне планування, освітню політику, нагляд і контроль, формуючи цілісну державну політику щодо кадрового забезпечення критичної інфраструктури. Виявлено особливості публічного управління: інституційну структуру, функції нагляду, соціальне партнерство та високу формалізацію процесів.

Проведено детальний аналіз основних нормативно-правових актів, що регламентують професійний розвиток працівників, навчання на виробництві, кваліфікаційну атестацію, охорону праці, технічну експлуатацію та протиаварійну підготовку. Встановлено, що попри комплексність, ця нормативна база має суттєві недоліки: застарілість багатьох положень (ухвалених у 1990-2000-х роках), що не враховують сучасні технології та цифрові формати навчання; неузгодженість між різними законами та підзаконними актами, що створює правові колізії; відсутність чітких механізмів контролю за якістю навчання та визнання результатів неформальної освіти; невідповідність положень Національній рамці кваліфікацій.

Зроблено висновок, що система публічного управління персоналом в енергетиці є високою мірою формалізованою та стандартизованою, забезпечує баланс між економічною ефективністю підприємств та соціальною безпекою працівників, але водночас потребує системного оновлення нормативної бази для її адаптації до сучасних освітніх і технологічних викликів, усунення правових прогалин та підвищення її гнучкості.

Ключові слова: публічне управління, управління персоналом, енергетичний сектор, нормативно-правове регулювання, професійний розвиток, охорона праці.

Постановка проблеми. Нормативно-правова база, що регулює роботу з персоналом на підприємствах, охоплює декілька ключових документів, зокрема: Закони України; положення про професійне навчання, технічну експлуатацію, охорону праці; інструкції з протипожежної та протиаварійної підготовки; галузеві стандарти з енергетики та гірничої справи. Ці документи формують єдиний комплекс вимог до навчання, підвищення кваліфікації, перевірки знань, безпеки праці та кадрової політики. Сфера енергетики регулюється низкою органів публічного управління, які здійснюють нормотворчу, контрольну, координаційну та виконавчу діяльність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нормативно-правовим основам регулювання публічного управління розвитком персоналу в промисловій та енергетичній галузях економіки присвятили свої наукові праці А. Г. Бабенка, О. В. Балусєва, М. І. Лахижа, Г. О. Личманенко,

Н. Р. Нижник, О. Ю. Оболенський, Є. С. Палійчук, Г. В. Снопенко, В. В. Тимко, О. А. Шаповал. Дослідження та аналіз нормативно-правових актів в публічному управлінні роботою з персоналом приватних товариств України енергетичного сектору економіки не є популярною темою, що стало однією з причин, яка обумовила вибір такого напрямку наукових досліджень.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження нормативно-правових актів в публічному управлінні роботою з персоналом приватних товариств України енергетичного сектору економіки.

Виклад основного матеріалу. Станом на сьогодні ми маємо так суб'єкти політики та публічного управління у сфері роботи з персоналом приватних товариств України енергетичного сектору економіки України (табл. 1).

Усі ці органи публічного управління, хоч і з різною юрисдикцією, формують цілісну політику

Суб'єкти публічного управління у сфері роботи з персоналом приватних товариств України енергетичного сектору економіки України

Орган публічного управління	Компетенція та повноваження
Верховна Рада України	Прийняття законів, парламентський контроль, затвердження публічної політики у сфері праці, професійного розвитку, безпеки праці
Кабінет Міністрів України	Загальне стратегічне керівництво, затвердження державних програм розвитку промисловості, праці, безпеки
Міністерство енергетики України	Галузеве регулювання в енергетиці, затвердження положень про навчання, технічну експлуатацію, протиаварійні тренування
Міністерство освіти і науки України	Регулювання професійно-технічної освіти, стандартів підготовки кадрів, положень про професійно-технічні заклади освіти
Державна служба України з питань праці (Держпраці)	Контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, проведення навчань, інструктажів, допусків
Державна служба України з надзвичайних ситуацій (ДСНС)	Протипожежна безпека, організація тренувань, контроль за техногенною безпекою на підприємствах
Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України	В частині регіонального управління ресурсами, транспортом, інфраструктурою
Національне агентство кваліфікацій	Формування національної рамки кваліфікацій, стандартизація вимог до кадрів

публічного управління в сфері персоналу стратегічних галузей.

Встановлено такі особливості публічного управління по роботі з персоналом підприємств, зокрема шахт:

1. Інституційна структура. Робота з персоналом стратегічних підприємств (шахти, ТЕС, РЕС) відбувається в рамках тісної взаємодії державних регуляторів, галузевих міністерств і підприємств. Держава забезпечує: законодавчу і нормативну базу, стандарти кваліфікації, вимоги до безпеки праці, моніторинг і контроль.

2. Функція нагляду і відповідальності. Підприємства підпорядковуються системі жорсткого державного нагляду, а їх керівники несуть персональну відповідальність за: ефективність навчання, готовність до аварій, дотримання вимог допуску до робіт підвищеної небезпеки.

3. Соціальне партнерство. Публічне управління забезпечує баланс між економічною ефективністю підприємства та соціальною безпекою працівників, у тому числі: право на навчання і перепідготовку, соціальні гарантії в разі звільнення/реорганізації, компенсації і захист трудових прав.

4. Високий рівень формалізації. Управління персоналом має стандартизований і формалізований характер, що охоплює: розробку річних графіків, актування тренувань і перевірок знань, ведення облікової документації, створення комісій, протоколів, журналів.

Отже, публічне управління у сфері роботи з персоналом підприємств (зокрема шахт та енергетичних об'єктів) в Україні базується на комп-

лексній нормативно-правовій основі, яка формалізує нормативну складову кадрової політики, професійний розвиток персоналу, безпеку праці та соціальні гарантії.

Цей механізм є багаторівневим і реалізується через: стратегічне планування (КМУ, Міненерго); освітню і кваліфікаційну політику (МОН, НАК); нагляд і контроль (Держпраці, ДСНС); організаційні та фінансові рішення підприємств.

Державна політика в цій сфері – це приклад складного, але цілісного, з елементами системності публічного управління, яке повинне забезпечувати безперервну підготовку кадрів, стійкість критичної інфраструктури через фаховість, безпеку та стабільність персоналу.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312-VI [1] визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників. Основні положення включають: форми професійного навчання: формальне, неформальне, інформальне; атестація та підтвердження кваліфікації; обов'язки роботодавців щодо створення умов для розвитку персоналу; права працівників на професійне навчання та підвищення кваліфікації; роль держави у формуванні політики у сфері професійного розвитку.

Короткий аналіз наявності суперечностей Закону і прогалин вказав на:

1. Розмитість понять. Закон вводить поняття неформального та інформального навчання, однак не встановлює чітких механізмів їх визнання або підтвердження результатів. Це створює правову невизначеність для роботодавців і працівників.

2. Відсутність чітких зобов'язань роботодавця. Закон декларує, що роботодавець має сприяти розвитку працівників, але не встановлює обов'язкових мінімумів або санкцій за невиконання. Це може призводити до формального підходу до навчання персоналу.

3. Недостатню деталізація процедур. Процедури атестації та підтвердження кваліфікації описані загально, без конкретних стандартів або вимог до органів, які їх проводять. Це може викликати суб'єктивність у прийнятті рішень.

4. Відсутність механізмів контролю. Закон не передбачає ефективного механізму контролю за дотриманням вимог щодо професійного розвитку, що ускладнює реалізацію його положень на практиці.

5. Неузгодженість з іншими актами. Існує певна неузгодженість із Законом «Про освіту» та іншими нормативними актами щодо визнання результатів неформального навчання, що створює правову колізію.

Положення про професійне навчання працівників на виробництві Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 р. № 127/151 (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 6 квітня 2001 р. за № 315/5506, далі – Положення) [2] має мету визначити організаційні засади професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, зокрема: підвищення кваліфікації; перепідготовка; первинна підготовка; стажування тощо.

Ключові розділи та норми Положення:

1. Загальні положення: професійне навчання є невід'ємною частиною трудової діяльності; воно здійснюється відповідно до потреб роботодавця і інтересів працівника.

2. Формами професійного навчання унормовано: первинну професійну підготовку (для осіб без професії); підвищення кваліфікації (оновлення/розширення знань); перепідготовку (здобуття нової спеціальності); стажування (закріплення навичок); спеціалізацію, інструктаж, курси, семінари, самоосвіту.

3. Права і обов'язки сторін. Роботодавець: забезпечує організацію навчання; гарантує оплату та соціальні гарантії; укладає договори з працівниками. Працівник: має право на професійний розвиток; зобов'язаний відпрацювати встановлений строк після навчання, якщо це обумовлено договором.

4. Документальне оформлення. Передбачено складання договору на навчання між працівни-

ком і роботодавцем. В договорі визначається: форма навчання, термін, умови фінансування, обов'язки сторін, термін обов'язкової роботи після завершення.

5. Витрати на навчання. Витрати несе, як правило, роботодавець. У разі дострокового звільнення працівник повертає частину витрат пропорційно відпрацьованому часу.

6. Контроль за навчанням передбачає ведення обліку осіб, які пройшли навчання та контроль за дотриманням умов договорів здійснюють служби персоналу.

Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві (затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 р. № 127/151, далі – Положення. Зареєстровано в міністерстві юстиції України 17 січня 2007 р. за № 32/13299) [4] встановлює єдиний порядок організації навчально-виробничого процесу на підприємствах, які здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у виробничих умовах.

Ключові розділи та положення:

1. Загальні засади: навчально-виробничий процес є важливою складовою безперервного професійного розвитку. Його мета – формування/оновлення практичних навичок, необхідних для ефективного виконання трудових функцій.

2. Організація навчання. На підприємствах розробляються: плани-графіки навчання; навчальні програми і плани; визначається відповідальний персонал; визначаються місця проведення практичного навчання, матеріально-технічна база, забезпечення інструкторами.

3. Практична підготовка. Практика організовується з урахуванням: специфіки виробництва; техніки безпеки; стандартів професійної підготовки. Здійснюється контроль з боку майстрів, наставників.

4. Перевірка знань і оцінювання. Після завершення навчання проводиться перевірка теоретичних знань та практичних навичок. Оцінювання оформлюється відповідними актом, протоколом, відомістю.

5. Документація і облік. Ведеться журнал обліку навчання. Результати зберігаються у кадровій документації. Працівникам можуть видаватися свідоцтва/посвідчення про проходження підготовки.

Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здо-

бувають професійно-технічну освіту, затвердженого Наказом № 201/469 від 31 грудня 1998 р.) [9]. Цей нормативний акт визначає єдиний порядок організації та проведення кваліфікаційної атестації для осіб, які здобувають професійно-технічну освіту в навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях. Основні положення: атестація проводиться у формі державного кваліфікаційного іспиту або проміжного контролю; метою є встановлення готовності особи до самостійного виконання робіт за обраною професією; атестація базується на державних стандартах професійно-технічної освіти (далі – ПТО); результати оформлюються у вигляді протоколів, свідоцтв, записів у документах про освіту.

Короткий аналіз на наявність суперечностей і правових прогалин:

1. Застарілість нормативної бази. Документ ухвалено у 1998 році, з незначними змінами, і не враховує сучасні освітні реформи, зокрема впровадження Національної рамки кваліфікацій (НРК).

2. Відсутність гнучкості у формах атестації. Положення не передбачає альтернативних або цифрових форм оцінювання, що обмежує можливості для інноваційних підходів у ПТО.

3. Недостатня інтеграція з ринком праці. Атестація орієнтована переважно на внутрішні стандарти, без прямої участі роботодавців або галузевих експертів у формуванні критеріїв оцінювання.

4. Відсутність механізмів визнання неформального навчання. Положення не враховує можливість підтвердження кваліфікації на основі практичного досвіду або неформального навчання, що суперечить сучасним підходам до безперервного навчання.

5. Невизначеність щодо ролі кваліфікаційних центрів. Не згадується про роль незалежних центрів оцінювання кваліфікацій, які вже функціонують у системі освіти та ринку праці.

Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05) (затв. наказом Держнаглядохоронпраці України № 15 від 26 січня 2005 р., далі – Типове положення) [10]. Цей нормативний акт встановлює єдиний порядок організації навчання та перевірки знань з питань охорони праці для: посадових осіб; працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки; осіб, які проходять професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації. В Типовому Положенні: визначено періодичність навчання (раз на 1 або 3 роки залежно від категорії працівників);

встановлено вимоги до складу комісій, які проводять перевірку знань; передбачено оформлення результатів перевірки знань (протоколи, посвідчення); визначено відповідальність роботодавця за організацію навчання.

Короткий аналіз на наявність суперечностей і правових прогалин.

1. Вимоги до складу комісій, обсягів навчання та документації можуть бути надмірними для малих підприємств, що ускладнює дотримання положення.

2. Відсутність механізмів зовнішнього контролю якості. Положення не передбачає оцінювання ефективності навчання або перевірки компетентності викладачів, що може призводити до формального підходу.

3. Неузгодженість з іншими нормативними актами. Відсутня пряма інтеграція з Національною рамкою кваліфікацій та сучасними стандартами професійної освіти.

4. Обмежена участь роботодавців у формуванні змісту навчання. Програми навчання часто не адаптовані до реальних умов праці на конкретному підприємстві.

Інструкція з навчання працівників шахт з питань охорони праці, затвердженої наказом Держнаглядохоронпраці № 79 від 30 травня 1995 р. (НПАОП 10.0-5.35-95) (далі – Інструкція) [3]. Цей документ регламентує організацію навчання, інструктажу та перевірки знань з охорони праці для працівників вугільних шахт України. Інструкція визначає види навчання: первинне, повторне, позапланове, цільове; встановлює вимоги до професійної підготовки осіб, які вперше працевлаштовуються на підземні роботи; передбачає щорічну перевірку знань нормативних актів з охорони праці; власник шахти несе відповідальність за організацію навчання та допуск до роботи лише навчених працівників.

Короткий аналіз на наявність суперечностей і правових прогалин в Інструкції:

1. Застарілість нормативної бази. Інструкція ухвалена у 1995 році, і не враховує сучасні технології навчання, цифрові платформи, дистанційні формати.

2. Відсутність гнучкості у формах навчання. Всі форми навчання передбачають відрив від виробництва, що не завжди бажано, доцільно або можливо в сучасних умовах.

3. Недостатня деталізація щодо оцінювання знань. Відсутні чіткі критерії оцінювання знань працівників, що може призводити до суб'єктивності в рішенні комісій.

4. Відсутність механізмів зовнішнього контролю. Не визначено, хто і як перевіряє якість навчання, кваліфікацію викладачів або відповідність програм сучасним вимогам виробництва.

5. Неузгодженість з новими нормативними актами. Інструкція не інтегрована з Національною рамкою кваліфікацій, Законом «Про освіту» та сучасними стандартами безпеки праці.

Положення про спеціальну підготовку і навчання з питань технічної експлуатації об'єктів електроенергетики, затверджене наказом Мінпаливенерго № 75 від 9 лютого 2004 р. [5]. Цей документ встановлює вимоги до організації спеціальної підготовки та навчання працівників, які забезпечують технічну експлуатацію об'єктів електроенергетики. Основні положення: визначає категорії працівників, які підлягають спеціальному навчанню; встановлює періодичність навчання та вимоги до програм; передбачає проведення перевірки знань та оформлення результатів (протоколи, посвідчення); визначає відповідальність керівників підприємств за організацію навчання.

Короткий аналіз на наявність суперечностей і правових прогалин в Положенні.

1. Застарілість форм навчання. Документ не враховує дистанційні, змішані або цифрові формати навчання, що обмежує його адаптацію до сучасних умов.

2. Відсутність інтеграції з Національною рамкою кваліфікацій. Положення не містить зв'язку з рівнями кваліфікацій, що ускладнює визнання результатів навчання в інших секторах.

3. Недостатня деталізація щодо змісту програм. Відсутні типові програми або методичні рекомендації, що призводить до різного рівня якості навчання на різних підприємствах.

4. Обмежена участь зовнішніх експертів. Положення не передбачає участі незалежних фахівців або галузевих центрів у перевірці знань чи розробці програм.

5. Відсутність механізмів контролю якості. Не визначено, хто і як контролює ефективність навчання, кваліфікацію викладачів або відповідність програм сучасним вимогам.

Правила безпеки у вугільних шахтах, затвердженим наказом Держгірпромнагляду від 22 березня 2010 р. № 62 (далі – Правила) [6] (чинна редакція від 2 червня 2023 р.). Ці Правила є обов'язковим нормативним актом, що регламентує вимоги до безпеки праці у вугільних шахтах, зокрема: визначає вимоги до проектування, будівництва, експлуатації, реконструкції та ліквідації

шахт; регламентує організацію робіт у вибоях, вентиляцію, електробезпеку, протипожежний захист, охорону праці; встановлює вимоги до навчання, інструктажу та допуску працівників до робіт; поширюється на діючі, будівництво, реконструкцію, закриття та гідрозахисні шахти.

Короткий аналіз на наявність суперечностей і правових прогалин в Правилах безпеки:

1. Висока деталізація, але обмежена адаптивність. Документ містить велику кількість технічних норм, однак не враховує в них сучасні технології, автоматизацію, цифрові системи моніторингу.

2. Відсутність гнучких підходів до навчання. Вимоги до навчання та перевірки знань не враховують дистанційні або електронні формати, що обмежує можливості для ефективного навчання персоналу.

3. Недостатня інтеграція з іншими нормативними актами. Відсутня пряма узгодженість з Національною рамкою кваліфікацій, Законом «Про освіту» та іншими актами щодо професійного розвитку.

4. Відсутність механізмів оцінки ефективності впровадження. Не передбачено моніторингу ефективності виконання правил або адаптації до змін у технологіях та ризиках.

5. Обмежена участь працівників і профспілок. Документ не передбачає механізмів залучення працівників до оцінки ризиків або розробки локальних інструкцій.

Положення про організацію роботи з персоналом підприємств електроенергетики, затверджене наказом Міністерства палива та енергетики України від 2 листопада 2005 р. № 559 (СОУ-Н МПЕ 40.1.12.104:2005) [8]. Документ встановлює єдині вимоги до організації роботи з персоналом на підприємствах електроенергетики. Основні розділи охоплюють: приймання на роботу: професійний добір, медичні огляди, інструктажі з питань охорони праці: періодичні, позапланові, цільові; підготовка до самостійної роботи: навчання, перевірка знань, допуск; підвищення кваліфікації: тренажерна підготовка, психофізіологічне забезпечення, протиаварійні тренування; адміністративні форми роботи: атестація, дні охорони праці, робота з кадровим резервом; контроль і документація: плани роботи з персоналом, облік навчання, перевірок знань.

Короткий аналіз на наявність суперечностей і правових прогалин:

1. Застарілість підходів. Документ не враховує діджиталізацію процесів управління персоналом, дистанційне навчання, електронні платформи.

2. Відсутність інтеграції з НРК. Положення не узгоджене з Національною рамкою кваліфікацій, що ускладнює визнання результатів навчання та розвитку персоналу.

3. Недостатня гнучкість для міжсекторального партнерства (далі – МСП). Вимоги однакові для всіх підприємств, незалежно від розміру, що ускладнює їх виконання малими компаніями.

4. Відсутність механізмів оцінки ефективності. Не передбачено індикаторів ефективності роботи з персоналом, що унеможливує об'єктивну оцінку результатів.

5. Обмежена участь працівників. Працівники не залучаються до формування індивідуальних планів розвитку, що знижує їхню внутрішню мотивацію.

Правила проведення протиаварійних тренувань персоналу електричних станцій та мереж, затвердженої наказом Міністерство енергетики та вугільної промисловості України від 24 грудня 2013 р. № 991 (далі – Інструкція) [7]. Мета документа: регламентувати порядок проведення протиаварійних тренувань персоналу електростанцій і електромереж з метою: підтримання готовності до дій у разі аварій; відпрацювання взаємодії оперативного персоналу; мінімізації наслідків надзвичайних ситуацій.

Основні положення. Обов'язковість тренувань: протиаварійні тренування є обов'язковими для оперативного та оперативно-ремонтного персоналу енергетичних об'єктів; вони проводяться згідно з річним графіком, затвердженим керівником підприємства.

Видами тренувань встановлено: індивідуальні; групові; об'єктові (масштабні, із залученням суміжних підрозділів); тематичні (за певними сценаріями аварій).

Оформлення результатів. Після кожного тренування складається акт (протокол) із зазначенням: часу проведення; участі персоналу; оцінки дій; виявлених недоліків; рекомендацій щодо усунення недоліків.

Оцінка та контроль. Проводиться аналіз ефективності тренування. Оцінка рівня підготовки фіксується письмово. Матеріали тренувань мають зберігатися не менше 3 років.

Персональна відповідальність. Керівник енергооб'єкта несе відповідальність за організацію, проведення і документування тренувань.

Висновки. Публічне управління у сфері роботи з персоналом енергетичного сектору здійснюється через тісну взаємодію державних регуляторів, галузевих міністерств та підприємств. Дер-

жава забезпечує законодавчу та нормативну базу, стандарти кваліфікації, вимоги до безпеки праці, моніторинг та контроль. Нормативно-правова база, що регулює роботу з персоналом у приватних товариствах енергетичного сектору України, базується на комплексі законодавчих та підзаконних актів різних рівнів. Ця система включає закони України, галузеві положення та інструкції, а також специфічні акти для вугільної промисловості. Вона формує єдиний комплекс вимог до професійного навчання, підвищення кваліфікації, перевірки знань, безпеки праці та кадрової політики. Аналіз цієї бази та її застосування на прикладі ПрАТ «ДТЕК Павлоградвугілля» дозволяє зробити наступні висновки.

Аналіз та оцінка нормативно-правових документів за наступними критеріями вказала на таке:

1. Багаторівневність (системність) та комплексність. Нормативно-правова база є багаторівневою та комплексною, охоплюючи різні аспекти кадрової політики, професійного розвитку, підготовки та безпеки праці. Вона формує єдиний комплекс вимог, що регламентує діяльність як підприємств, так і державних органів.

2. Ієрархія та роль публічного управління. Ключові органи публічного управління (Верховна Рада, Кабмін, Міненерго, МОН, Держпраці, ДСНС тощо) формують цілісну політику, що поєднує економічну ефективність підприємств та соціальну безпеку працівників. Встановлено чітку ієрархію органів публічного управління, від законодавчої та виконавчої гілки влади (Верховна Рада, КМУ) до галузевих міністерств (Міненерго, МОН), державних служб (Держпраці, ДСНС) та агентств (НАК), кожен з яких відповідає за певні аспекти регулювання. Це забезпечує цілісну політику публічного управління в сфері роботи з персоналом стратегічних галузей.

Система є багаторівневою, охоплюючи стратегічне планування, освітню та кваліфікаційну політику, нагляд та контроль, а також організаційні та фінансові рішення підприємств.

3. Соціальне партнерство. Публічне управління забезпечує баланс між економічною ефективністю та соціальною безпекою працівників, включаючи право на навчання, соціальні гарантії та захист трудових прав.

4. Особливості для енергетичного сектору (формалізація та стандартизація). Для енергетики характерний високий рівень формалізації управління персоналом, жорсткий державний нагляд, особлива увага до безпеки (охорона праці, протиаварійна підготовка, технічна експлуатація),

включаючи розробку графіків, актування тренувань, ведення облікової документації, а також соціальне партнерство. Інституційна структура передбачає тісну взаємодію державних регуляторів, галузевих міністерств та самих підприємств.

5. Функція нагляду та принцип відповідальності. Підприємства підпорядковуються системі жорсткого державного нагляду, а керівники несуть персональну відповідальність за безпеку праці та ефективність навчання.

6. Прогалини та суперечності. Аналіз виявив суттєві недоліки в чинній нормативно-правовій базі: застарілість окремих положень; розмитість понять; недостатня конкретизація та механізми контролю; неузгодженість (існують колізії між різними актами; надмірність та обмеження для МСП.

Колективний договір ПрАТ «ДТЕК Павлоград-вугілля» загалом відповідає вимогам нормативних актів, але потребує доповнень та деталізації у низці аспектів для повної відповідності.

Список літератури:

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січ. 2012 р. № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
2. Положення про професійне навчання працівників на виробництві : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 бер. 2001 р. № 127/11 (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 6 квіт. 2001 р. за № 315/5506. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01#Text>
3. Про затвердження Інструкції з навчання працівників шахт : Наказ Держнаглядохоронпраці від 30 трав. 1995 р. № 79. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0272-95#Text>
4. Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 бер. 2001 р. № 127/151. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 17 січ. 2007 р. за № 32/13299. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0032-07#Text>
5. Про затвердження Положення про спеціальну підготовку і навчання з питань технічної експлуатації об'єктів електроенергетики : Наказ Мінпаливенерго від 9 лют. 2004 р. № 75. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 5 квіт. 2004 р. № 418/9017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0418-04#Text>
6. Про затвердження Правил безпеки у вугільних шахтах : Наказ Держгірпромнагляду від 22 бер. 2010 р. № 62 Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 17 черв. 2010 р. № 398/17693. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0398-10#Text>
7. Про затвердження Правил проведення протиаварійних тренувань персоналу електричних станцій та мереж : Наказ Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 24 груд. 2013 р. № 991. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0328-14?find=1&text=оцінк#Text>
8. Про затвердження та введення в дію нормативного документа «Організація роботи з персоналом підприємств електроенергетики. Положення», затвердженому наказом Міністерства палива та енергетики України від 2 лист. 2005 р. № 559. URL: <https://surl.lu/cwwycj>
9. Про Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти України № 201/469 від 31 груд. 1998 р. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 1 бер. 1999 р. за № 124/3417. URL: <https://surl.li/ewmjxx>
10. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05). Затв. наказом Держнаглядохоронпраці України від 26 січ. 2005 р. № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#n32>

Zhyvaga O. V. REGULATORY AND LEGAL ACTS IN THE PUBLIC MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES OF PRIVATE COMPANIES OF UKRAINE IN THE ENERGY SECTOR

The article examines the regulatory framework governing public management of human resources in private companies in the energy sector of Ukraine. It is determined that this area is regulated by a complex and multi-level system involving key public administration entities: the Verkhovna Rada, the Cabinet of Ministers, sectoral ministries (Ministry of Energy, Ministry of Education and Science), regulatory authorities (State Labor Service, State Emergency Service), and the National Agency for Qualifications. The system provides strategic planning, educational policy, supervision, and control, forming a comprehensive state policy on staffing critical infrastructure. The peculiarities of public administration have been identified: institutional structure, supervisory functions, social partnership, and high formalization of processes.

A detailed analysis of the main regulatory and legal acts governing professional development of employees, on-the-job training, qualification certification, occupational safety, technical operation, and emergency preparedness has been conducted. It was established that, despite its complexity, this regulatory framework

has significant shortcomings: many provisions (adopted in the 1990s and 2000s) are outdated and do not take into account modern technologies and digital training formats; there is inconsistency between different laws and subordinate acts, which creates legal conflicts; lack of clear mechanisms for monitoring the quality of training and recognizing the results of informal education; inconsistency of provisions with the National Qualifications Framework.

It was concluded that the public personnel management system in the energy sector is highly formalized and standardized, ensuring a balance between the economic efficiency of enterprises and the social security of employees, but at the same time requires a systematic update of the regulatory framework to adapt it to modern educational and technological challenges, eliminate legal gaps, and increase its flexibility.

Key words: *public administration, human resource management, energy sector; regulatory framework, professional development, occupational safety.*