

**УГОДА  
МІЖ  
УРЯДОМ ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ  
ТА КАБІНЕТОМ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ  
ПРО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА СПІВРОБІТНИЦТВО У СФЕРІ ТРУДОВОЇ  
МІГРАЦІЇ**

Уряд Литовської Республіки та Кабінет Міністрів України (далі – спільно іменовані як Сторони та кожна окремо як Сторона),

беручи до уваги Угоду про асоціацію між Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з однієї сторони та Україною, з іншої сторони,

беручи до уваги взаємне бажання зміцнювати та розвивати співробітництво у забезпеченні захисту прав та інтересів працівників держав Сторін та боротьби з нелегальною працею,

домовилися про таке:

**РОЗДІЛ I  
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

**Стаття 1  
Мета Угоди**

Сторони прагнуть зміцнювати взаємне співробітництво та надавати взаємну допомогу в забезпеченні захисту прав та інтересів працівників держав Сторін, спрямовану на боротьбу з нелегальною працею.

## Стаття 2

### Визначення

У цій Угоді використовуються такі терміни:

1) "роботодавець" – особа, на користь якої фізична особа зобов'язалась за трудовим договором виконати роботу за плату;

2) "працівник" – громадянин держави Сторони, як це визначено законодавством держави Сторони, та зобов'язаний за трудовим договором, укладеним з роботодавцем, виконувати роботу за плату на території держави іншої Сторони;

3) "відряджений працівник" – громадянин держави Сторони, як це визначено законодавством держави Сторони, який працевлаштований в цій державі та направлений його/її роботодавцем тимчасово на роботу для здійснення робіт на території держави іншої Сторони. Це визначення також поширюється на громадян Європейського Союзу, які легально проживають на території Литовської Республіки, які працюють в Литовській Республіці та направлені його/її роботодавцем тимчасово в Україну для виконання робіт, якщо інше не передбачено в двосторонній угоді між Україною та державами-членами про зазначених громадян Європейського Союзу;

4) "компетентний орган" – орган, уповноважений визначати порядок застосування цієї Угоди на території держави відповідної Сторони:

- у Литовській Республіці – Міністерство соціального захисту та праці Литовської Республіки;

- в Україні – Міністерство соціальної політики;

5) "компетентна установа" – орган або установа держави Сторони, відповідальний(-а) за реалізацію законодавства держави Сторони і практичну реалізацію цієї Угоди;

6) "дозвіл на роботу" – документ, що дозволяє працівнику або відрядженому працівнику держави однієї Сторони працювати на території держави іншої Сторони протягом часу, що визначений в цьому документі;

7) "законодавство" – закони та інші нормативно-правові акти, що діють на території держав Сторін, і пов'язані зі сферами співпраці, що визначені у статті 3 цієї Угоди.

### **Стаття 3**

#### **Сфери співробітництва**

1. Сторони співпрацюють у сферах забезпечення прав та інтересів, пов'язаних з працевлаштуванням і умовами праці працівників держав Сторін, гарантіями відряджених працівників, забезпеченням боротьби з нелегальною працею, а також в інших сферах, пов'язаних з трудовою міграцією.

2. Співпраця та обмін інформацією між Сторонами в сфері соціального забезпечення, а також відносно визначення законодавства, що застосовується у сфері соціального забезпечення, регулюються Договором між Литовською Республікою та Україною про соціальне забезпечення від 23 квітня 2001 року.

### **Стаття 4**

#### **Призначення компетентних установ**

1. При реалізації цієї Угоди компетентними установами є:  
в Литовській Республіці:

- Служба зайнятості при Міністерстві соціального захисту та праці Литовської Республіки – з питань працевлаштування та видачі дозволів на працю;
- Державна інспекція праці при Міністерстві соціального захисту та праці Литовської Республіки – з питань забезпечення умов праці і контролю нелегальної роботи, а також гарантій відрядженим працівникам;
- Департамент міграції при Міністерстві внутрішніх справ Литовської Республіки – з питань видачі віз і дозволів на тимчасове проживання в Литовській Республіці працівникам;
- Управління фонду державного соціального страхування при Міністерстві соціального захисту та праці Литовської Республіки – з питань соціального страхування;



в Україні:

- Державна служба зайнятості (Центральний апарат) при Міністерстві соціальної політики України з питань, що стосуються видачі дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства;

- Державна служба України з питань праці при Міністерстві соціальної політики України – з питань здійснення державного контролю за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення в частині використання праці іноземців та осіб без громадянства;

- Пенсійний фонд України – з питань застосування законодавства у сфері загальнообов’язкового державного пенсійного страхування;

- Державна міграційна служба України – з питань, що стосуються правового статусу осіб, які перебувають на території України, та видачі дозволів на тимчасове проживання.

2. Сторони письмово інформують одна одну про адреси компетентних установ та обмінюються іншою інформацією, необхідною для взаємного зв’язку.

## **Глава II**

### **ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

#### **Стаття 5**

##### **Дозвіл на роботу**

1. Працівник держави однієї Сторони, який має намір працювати на території держави іншої Сторони, або якщо це передбачено національним законодавством держави Сторони, роботодавець, який має намір наймати працівника держави однієї Сторони, зобов’язані отримати дозвіл на роботу, якщо інше не передбачено законодавством держави працевлаштування.

2. Працівник держави однієї Сторони, який має намір працювати на території держави іншої Сторони, повинен отримати візу або дозвіл на тимчасове проживання, якщо інше не передбачено законодавством держави працевлаштування.

3. Умови, порядок та строки оформлення дозволів на роботу, віз або дозволів на тимчасове проживання для працівника держави однієї Сторони, який має намір працювати на території держави іншої Сторони, а також в'їзд та перебування на території держави працевлаштування регулюються законодавством держави Сторони роботодавця.

4. Працівник не може виконувати іншу роботу, крім тієї, яка дозволена відповідно до законодавства держави Сторони роботодавця.

## **Стаття 6**

### **Трудові відносини**

На працівників держави однієї Сторони, працевлаштованих на території держави іншої Сторони, поширюється законодавство держави Сторони роботодавця.

## **Стаття 7**

### **Заробітна плата**

1. Заробітна плата, що сплачується працівникам держави однієї Сторони, які працюють на території держави іншої Сторони, не повинна бути нижчою, ніж у працівника Сторони працевлаштування, який виконує одну і ту ж роботу у одного роботодавця, а у випадках, коли така особа відсутня, офіційною середньомісячною заробітною платою за календарний рік в економіці держави, що опублікована Стороною працевлаштування (включаючи дані про заробітну плату, що сплачується фізичною особою-підприємцем) за видами економічної діяльності. На початку календарного року, до тих пір, поки не буде опубліковано середньомісячну заробітну плату за поточний рік, заробітна плата не повинна бути нижчою, ніж середньомісячна заробітна плата в економіці держави за попередній календарний рік (включаючи дані про заробітну плату, що сплачується фізичною особою-підприємцем) за видами економічної діяльності.

2. Умови та порядок обчислення середньомісячної заробітної плати регулюються законодавством держави Сторони роботодавця.

## **Стаття 8**

### **Умови праці та трудовий договір**

1. Трудовий договір, укладений з працівником держави однієї Сторони, який працює на території держави іншої Сторони, повинен чітко визначати умови оплати праці, посадові обов'язки, місце роботи, тривалість робочого дня або робочого тижня працівника, тривалість трудового договору, порядок припинення трудового договору, порядок оплати витрат на прибуття з держави проживання та повернення до неї та інші питання, пов'язані з умовами праці та проживання в державі Сторони працевлаштування.

2. До укладення трудового договору роботодавець інформує працівника про його умови, порядок внесення змін та про припинення трудового договору.

3. Перед від'їздом на роботу на територію держави іншої Сторони працівникові надається копія підписаного трудового договору або проекту трудового договору на мові, яку він/вона розуміє, і підтверджує, що він/вона ознайомлені і приймають умови працевлаштування та роботи.

## **РОЗДІЛ III**

### **ВІДРЯДЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

## **Стаття 9**

### **Дозвіл на роботу відряджених працівників**

1. Відряджений працівник держави однієї Сторони, якого відряджає роботодавець на тимчасову роботу за договором (контрактом) на надання послуг або на виконання робіт на територію держави іншої Сторони, повинен отримати дозвіл на роботу, виданий у порядку, встановленому законодавством приймаючої Сторони.



2. Відряджений працівник держави однієї Сторони, що відряджається роботодавцем на тимчасову роботу за договором (контрактом) на надання послуг або на виконання робіт на територію держави іншої Сторони, повинен отримати візу чи дозвіл на тимчасове проживання, якщо інше не передбачено законодавством держави приймаючої Сторони.

3. Порядок і строки видачі дозволів на роботу, віз або дозволів на тимчасове проживання відрядженому працівнику однієї Сторони, який відряджається роботодавцем на тимчасову роботу на територію держави іншої Сторони, також прибуття та перебування на території держави приймаючої Сторони регулюється законодавством держави приймаючої Сторони.

## **Стаття 10**

### **Відшкодування витрат на відрядження**

1. Роботодавець, який відряджає працівника, повинен виплачувати заробітну плату та добові, на період відрядження, враховуючи максимальний розмір добових виплат та порядок їх оплати, встановлений законодавством держави Сторони, що відряджає. Порядок відшкодування будь-яких додаткових витрат, понесених працівником під час відрядження (наприклад, транспорт, проїзд, проживання та інші витрати), встановлюється законодавством держави Сторони, що відряджає.

2. Добові, що сплачуються відрядженому працівнику, за умови, що вони не призначені для покриття витрат на переїзд, проїзд, проживання та інших витрат працівника, повинні бути включені до розміру заробітної плати приймаючою Стороною, як зазначено у статті 11 (2) цієї Угоди.

3. Період відрядження працівника, який відряджається, повинен також включати час, що потрібен працівнику для того, щоб добратися до та з місця роботи на території держави приймаючої Сторони, як зазначено роботодавцем, та час, що потрібен працівнику для того, щоб добратися на місце роботи на територію держави приймаючої Сторони з території держави Сторони, що відряджає, та час, який необхідний працівникові для повернення на місце роботи на територію держави Сторони, що відряджає.

## Стаття 11

### Умови праці відряджених працівників

1. Під час відрядження, незалежно від законодавства, що застосовується до трудового договору або трудових правовідносин, відряджений працівник підпадає під дію законодавства приймаючої Сторони, яке передбачає наступне:

- 1) максимальний робочий час та мінімальний період відпочинку;
- 2) мінімальну річну оплачувану відпустку;
- 3) охорону та безпеку праці;
- 4) умови праці тимчасових працівників;
- 5) безпечні умови праці осіб віком до вісімнадцяти років, вагітних працівниць та працівниць, що недавно народжували та годують груддю;
- 6) положення, що забороняють дискримінацію на роботі.

2. Незалежно від законодавства, що застосовується до трудового договору або трудових відносин, заробітна плата, що виплачується працівнику, який працює під час відрядження (включаючи збільшення оплати за понаднормову роботу, роботу у нічну зміну, вихідні та святкові дні), не повинна бути меншою, ніж у працівників приймаючої Сторони, які виконують ту саму роботу в приймаючій компанії, а у випадках, коли такої особи не існує, не нижче офіційної середньомісячної заробітної плати за календарний рік в економіці держави, опублікованої Стороною, що приймає, (включаючи дані про заробітну плату, що сплачується фізичною особою-підприємцем) за видами економічної діяльності. На початку календарного року, до тих пір, поки не буде опубліковано середньомісячну заробітну плату за поточний рік, заробітна плата не повинна бути нижчою, ніж середньомісячна заробітна плата в економіці держави за попередній календарний рік (включаючи дані про заробітну плату, що сплачується фізичною особою-підприємцем) за видами економічної діяльності.

3. Умови та порядок обчислення середньомісячної заробітної плати регулюються законодавством держави Сторони роботодавця.



## **Стаття 12**

### **Інформація**

1. Український роботодавець, який відряджає працівника на тимчасову роботу на території Литовської Республіки, у порядку, встановленому компетентним органом Литовської Республіки, інформує територіальний орган Державної інспекції праці при Міністерстві соціального захисту і праці Литовської Республіки за місцем виконання трудової функції працівника щодо умов праці, що застосовуються до працівника, як зазначено у статті 11 цієї Угоди.

2. Український роботодавець гарантує, що документи, пов'язані з відрядженням працівника, та які дозволяють перевірити, чи роботодавці належним чином виконують вимоги, викладені в статті 11 Угоди, є доступними на місці роботи протягом всього періоду відрядження та своєчасно надаються компетентним установам на їхній запит.

## **Глава IV**

### **СПІВРОБІТНИЦТВО МІЖ СТОРОНАМИ**

## **Стаття 13**

### **Форми співробітництва**

1. При реалізації цієї Угоди Сторони співпрацюють через свої компетентні органи та компетентні установи.

2. Компетентні органи Сторін інформують один одного про будь-які суттєві зміни до законодавства, які стосуються сфери дії цієї Угоди.

3. При виконанні цілей, викладених у статті 1 цієї Угоди, компетентні органи чи компетентні установи Сторін:

1) обмінюються інформацією, необхідною для забезпечення належного захисту трудових прав працівника держави однієї Сторони, найманого або відрядженого на територію іншої Сторони;

2) обмінюються найкращими практиками у сфері захисту прав працівників та відряджених працівників, пропонують заходи щодо покращення захисту прав працівників;

3) організовують зустрічі для оцінки результатів застосування Угоди та координують її виконання.

4. Компетентні органи та установи Сторін співпрацюють у формі запитів. Запити можуть бути подані в письмовій формі або електронними засобами.

5. Документи, необхідні для співробітництва в рамках цієї Угоди, видаються на території держави будь-якої Сторони, приймаються без їх легалізації чи будь-якого іншого спеціального дозволу.

## **Стаття 14**

### **Співпраця між компетентними установами**

1. Для забезпечення реалізації положень цієї Угоди компетентні установи Сторін призначають контактних осіб та інформують про це компетентні установи іншої Сторони.

2. Компетентні установи Сторін співпрацюють таким чином:

1) інформують компетентну установу держави іншої Сторони про дозволи на роботу, видані працівникам держави цієї Сторони, включаючи відряджених працівників та роботодавців, які відряджають працівників до держави іншої Сторони, строки відряджень, оплату внесків на соціальне страхування.

Обмін інформацією здійснюється у строки та спосіб, визначені компетентними установами Сторін;

2) інформують компетентну установу держави іншої Сторони про працівника або відрядженого працівника, права якого були порушені, а також надають допомогу у вирішенні питань подальшого працевлаштування або повернення до держави громадянства чи проживання;

3) відповідають на запити компетентної установи іншої Сторони стосовно працевлаштування працівника, його умов праці, умов праці відрядженого працівника, засобів правового захисту у справах, пов'язаних із порушенням прав працівника, прийнятими рішеннями та проведенням поточних процедур;

4) обмінюються інформацією, яка має відношення до трудових спорів або справ, які розглядаються, з метою забезпечення захисту інтересів працівника та відрядженого працівника;

5) обмінюються інформацією про перевірки та методи роботи, планування та втілення відповідних запобіжних заходів;

6) вживають необхідних заходів для захисту та забезпечення прав та законних інтересів працівників;

7) організовують обмін фахівцями та двосторонні візити з метою обміну або перейняття найкращих практик компетентної установи іншої Сторони.

## **Стаття 15**

### **Обмін інформацією**

1. Запити компетентних установ на надання інформації або виконання дій включають таке:

- 1) найменування установи, що надсилає запит;
- 2) запитувану інформацію чи дії;
- 3) коли запитується інформація про фізичну особу, його/її прізвище, ім'я, дату народження та/або особистий код/ідентифікаційний номер;



4) коли запитується інформація про юридичну особу, її адресу, ім'я та ідентифікаційний номер;

5) причину подання запиту та короткий опис фактів та обставин.

2. Компетентна установа Сторони, яка одержує запит, також може вимагати іншу інформацію, необхідну для виконання запиту.

3. Інформація, збір якої не вимагає перевірок фізичних або юридичних осіб, або виконання інших адміністративних процедур (наприклад, якщо вимагається інформація про створення юридичних осіб або факт працевлаштування відрядженого працівника), подається до запитуючої компетентної установи не пізніше ніж через 10 робочих днів з отримання запиту. Інша інформація, відповідь на яку вимагає виконання певних адміністративних дій (наприклад, перевірка юридичної особи), повинна надаватися запитуючій компетентній установі не пізніше ніж за 30 робочих днів з моменту отримання запиту.

## **Стаття 16**

### **Відмова надавати інформацію**

1. Компетентна установа Сторони може відмовити у виконанні запиту чи його частини, якщо запит не відповідає вимогам статті 15 цієї Угоди, якщо виконання запиту може суперечити правам людини, підірвати суверенітет або безпеку держави Сторони, або суперечить суспільному порядку держави Сторони, яка приймає запит.

2. Компетентна установа Сторони, яка відмовляється виконати запит або його частину, протягом 10 робочих днів з дня отримання запиту інформує компетентну установу іншої Сторони, вказавши причини такої відмови.

3. Запитуюча компетентна установа має бути поінформована, якщо запит передається іншій компетентній установі Сторони.

## РОЗДІЛ V

### ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

#### Стаття 17

##### Захист персональних даних

1. Будь-які персональні дані, надані компетентною установою однієї Сторони компетентній установі іншої Сторони, можуть використовуватися лише для цілей цієї Угоди. Особисті дані обробляються відповідно до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних, підписаної в Страсбурзі 28 січня 1981 року та законодавства, яке застосовується на територіях держав Сторін, що регулює правовий захист персональних даних.

2. Передані особисті дані повинні бути точними та містити лише особисті дані в тій мірі, в якій це необхідно для досягнення конкретної мети та завдання, беручи до уваги цілі цієї Угоди. У відповідних випадках неточні або неповні дані повинні бути виправлені, доповнені, знищені або обробка таких даних припиняється.

3. Передані дані повинні бути знищені, як тільки вони втрачають актуальність для тієї мети, для якої вони були передані. Компетентна установа Сторони, яка надає такі дані, повинна бути інформована про їх знищення та відповідні причини.

4. Компетентні органи та компетентні установи Сторін вживають відповідних організаційно-технічних заходів для захисту переданих персональних даних від випадкового або незаконного знищення, модифікації, розкриття, втрати та незаконної обробки.

5. Інформація про те, які особисті дані зберігаються, ціль, для якої вони використовуються або призначаються для використання, надається за запитом відповідної особи. Право зацікавленої особи на отримання такої інформації регулюється законодавством держави Сторони, яка отримує запит. Запит на надання такої інформації може бути відхилений, якщо він пов'язаний з необхідністю реалізації цієї Угоди, забезпечення державної безпеки, громадського порядку, запобігання кримінальних правопорушень та захисту прав та свобод людини чи третіх осіб.

## **Стаття 18**

### **Мова**

Під час виконання цієї Угоди компетентні органи та установи Сторін використовуватимуть англійську мову.

## **Стаття 19**

### **Координація виконання Угоди**

Для забезпечення координації виконання Угоди та оцінки досягнутих результатів представники компетентних органів Сторін зустрічаються не рідше, ніж кожні два роки або, за згодою компетентних органів Сторін, частіше. Засідання проводяться по черзі на території держав Сторін.

## **Стаття 20**

### **Витрати**

1. Кожна Сторона сплачує витрати, понесені її установами під час застосування цієї Угоди.
2. Взаємна допомога та інформація, надана відповідно до цієї Угоди, є безкоштовною; однак, якщо задоволення запиту спричиняє великі витрати, компетентні установи, що надсилають або отримують запит, можуть узгоджувати в кожному конкретному випадку умови та порядок відшкодування понесених витрат.
3. Сторона, яка направляє делегації або окремих експертів на територію держави іншої Сторони, несе витрати на їх проїзд, проживання та харчування, а також інші витрати, передбачені законодавством відправляючої Сторони.



4. Сторона, яка приймає делегацію або індивідуальних експертів іншої Сторони, несе витрати на переклад та технічну підготовку у державі приймаючої Сторони.

## **Стаття 21**

### **Вирішення спорів**

Спори між Сторонами щодо тлумачення положень цієї Угоди вирішуються шляхом прямих переговорів та консультацій.

## **Стаття 22**

### **Юридична сила Угоди**

Положення цієї Угоди не впливають на міжнародні зобов'язання, взяті Сторонами або їх державами, та їх законодавство.

## **Стаття 23**

### **Набрання чинності, зміна та припинення дії Угоди**

1. Ця Угода набирає чинності з дати отримання останнього письмового повідомлення, за допомогою якого Сторони повідомляють одна одну дипломатичними каналами, що всі внутрішні правові процедури, необхідні для набрання чинності цією Угодою, були завершені.

2. Ця Угода може бути змінена шляхом взаємного письмового погодження Сторін. Внесені зміни набирають чинності відповідно до процедури, викладеної в пункті 1 цієї статті. Зміни вносяться відповідними протоколами, які є невід'ємною частиною цієї Угоди.

3. Ця Угода укладається на невизначений строк. Кожна Сторона може припинити дію цієї Угоди, інформуючи іншу Сторону в письмовій формі дипломатичними каналами. У такому випадку Угода втрачає чинність через шість місяців після отримання повідомлення про припинення її дії.

4. З дати набрання чинності цією Угодою, втрачає чинність Угода між Урядом Литовської Республіки та Урядом України про взаємне працевлаштування громадян, вчинена в м. Києві 28 березня 1995 року.

Вчинено в м. Київ «7» грудня 2018 року в двох примірниках, кожен литовською, українською та англійською мовами, всі тексти є автентичними. У випадку розбіжностей у тлумаченні положень цієї Угоди англійський текст має переважну силу.

За Уряд Литовської Республіки

  
\_\_\_\_\_

За Кабінет Міністрів України

  
\_\_\_\_\_