

## ПРИБУТТЯ І МОЖЛИВІСТЬ ПРАЦЮВАТИ У ЛИТВІ

До умов працевлаштування громадян третіх країн (іноземців) у правових актах передбачено певні вимоги, які відрізняються залежно від статусу іноземця, – вимоги залежать від його громадянства, а також від підстави наявного у нього дозволу на постійне проживання у Литовській Республіці чи наявного у нього дозволу на тимчасове проживання у Литовській Республіці, тощо. У правових актах встановлено такі вимоги:

роботодавець може укласти трудовий договір лише з іноземцем, який має дозвіл на роботу, крім випадків, передбачених статтею 58 Закону Литовської Республіки «Про правовий статус іноземців» (інформацію щодо порядку видачі дозволу на роботу іноземцям, необхідних документів і дозволу на працю надає Служба зайнятості Литовської Республіки при Міністерстві соціального захисту і праці. Контактні дані: загальний номер для консультацій 1883, ел. пошта: [info@uzt.lt](mailto:info@uzt.lt), [eures@uzt.lt](mailto:eures@uzt.lt), веб-сайт: [www.uzt.lt](http://www.uzt.lt));

для іноземця, який бажає приїхати працювати в Литовську Республіку, необхідний документ, що підтверджує законне перебування (інформацію про порядок видачі документів, що дають право на перебування в Литовській Республіці, надає Департамент міграції при Міністерстві внутрішніх справ Литовської Республіки. Контактні дані: номер телефону для дзвінків із закордону +370 5 271 7112, ел. пошта: [info@migracija.gov.lt](mailto:info@migracija.gov.lt), веб-сайт: [www.migracija.lt](http://www.migracija.lt)).

**ВАЖЛИВО! Для іноземців, які були змушені виїхати з України, застосовуються спрощені умови прибуття і процедури працевлаштування:** Інформуємо, що 1 березня 2022 р. набув чинності Наказ Міністра внутрішніх справ Литовської Республіки № 1V-145 від 28 лютого 2022 р. "Про вимоги, умови та порядок надання послуг громадянам України, членам їх сімей та особам без громадянства" (зі змінами, внесеними Наказом № 1V-659 від 24 жовтня 2022 року) який істотно полегшує умови працевлаштування у Литві громадяни України, члени їхніх сімей та особи без громадянства, які проживають в Україні, які не мають права на тимчасовий захист і не можуть повернутися в Україну у зв'язку з військовими діями Російської Федерації в Україні (далі - "неповернені іноземці").

### **Неповерненці, які перебувають на обліку в міграційній службі:**

- іноземці, які зареєструвалися у Департаменті міграції і користуються безвізовим режимом або мають чинну Шенгенську візу, мають право працювати або здійснювати самостійну бізнес-діяльність і звільняються від обов'язку отримувати дозвіл на працю;
- іноземці, які мають національну візу, видану згідно з «Описом порядку видачі візи», що затверджений наказом міністра внутрішніх справ Литовської Республіки і міністра закордонних справ Литовської Республіки № 1V-899/V-330 від 28 грудня 2017 р. «Про затвердження опису порядку видачі візи», на підставі, зазначеній у підпункті 70.12.3 (видається іноземцю, який не може виїхати з Литовської Республіки внаслідок дії обставин непереборної сили), мають право працювати або здійснювати самостійну бізнес-діяльність і звільняються від обов'язку отримувати дозвіл на працю;
- іноземці, які надали прохання про видачу дозволу на тимчасове проживання в Литовській Республіці на підставі, зазначеній у пунктах 4, 4 (1), або 8 статті 40 Закону Литовської Республіки «Про правовий статус іноземців» (далі – Закон) (мають намір працювати відповідно положень статті 44 або 44 (1) Закону; є неповнолітнім іноземцем без супроводу або іноземцем, який не може відбутися з Литовської Республіки з гуманітарних причин та в інших випадках, визначених Законом), Дозвіл на тимчасове проживання для іноземця, який має намір працювати, чи дозвіл на тимчасове проживання для іноземця, який має намір здійснювати працю, що вимагає високої

професійної кваліфікації), мають право працювати або здійснювати самостійну бізнес-діяльність і звільняються від обов'язку отримувати рішення Служби зайнятості при Міністерстві соціального захисту та праці Литовської Республіки щодо відповідності праці іноземця потребам ринку праці Литовської Республіки;

- іноземці, які отримали посвідку на тимчасове проживання на підставі 40 статті 1 частини 8 пункту Закону, звільняються від обов'язку декларувати місце проживання, якщо вони не можуть цього зробити з об'єктивних причин.

**Інформацію для біженців з України щодо реєстрації можна знайти на веб-сайті Департаменту міграції при Міністерстві внутрішніх справ Литовської Республіки** (<https://migracija.lrv.lt/lt/naudingainformacija/ukraina-ukrayina-ukraina-ukraine/informacija-ukrainos-pilieciams1>); також, інформація для громадян України надається на гарячій телефонній лінії +370 5 271 7112 I-IV 7.30-16.30, V 7.30-15.15.

**Інформацію про трудові відносини надає Державна інспекція праці при Міністерстві соціального захисту і праці.**

Веб-сайт, на якому публікується актуальна інформація: <https://www.vdi.lt/>.

Якщо у Вас виникли запитання щодо умов трудового договору, оплати праці, безпеки і здоров'я чи інших питань, що стосуються трудових відносин, будь ласка, звертайтеся для консультацій:

- консультації по телефону: + 370 5 213 9772 (для дзвінків із закордону + 370 5 213 9772);
- ел. поштою: [info@vdi.lt](mailto:info@vdi.lt);
- приватним повідомленням в обліковому записі соціальної мережі «Facebook» (Valstybinė darbo inspekcija (Державна інспекція праці));
- на мобільному додатку «Žinok teises» («Знай права»);
- безпосередньо у територіальних відділеннях установи (контакти <http://www.vdi.lt/Personalas/Index>).

## **УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ І УМОВИ ПРАЦІ**

Важливо знати, що перед початком праці повинен бути укладений трудовий договір, який укладається у письмовій формі, у двох примірниках. Трудовий договір укладається литовською мовою або литовською та іншою мовою, прийнятною для сторін договору. Важливо, щоб трудовий договір був зрозумілим для обох сторін договору. Також слід зазначити, що про укладення трудового договору і прийняття працівника на працю в установленому порядку обов'язково слід повідомити в Територіальний відділ Правління Фонду державного соціального страхування при Міністерстві соціального захисту і праці принаймні за 1 робочий день до передбачуваного початку праці. Трудовий договір набирає чинності з моменту початку праці працівника.

**Нижче наведено найважливіші вимоги, що їх встановлює Закон і Кодекс праці Литовської Республіки:**

- У трудовому договорі має бути домовлено про обов'язкові умови трудового договору. Такими умовами вважаються трудова функція, оплата праці і робоче місце.
- Слід звернути увагу на те, що в трудовому договорі сторони визначають заробітну плату за місяць (місячний заробіток) або за годину праці (годинна оплата), які не можуть бути меншими, ніж встановлені нормами трудового права. Заробітна плата працівника за місяць не може бути меншою, ніж затверджена Урядом Литовської Республіки мінімальна місячна заробітна плата (840 євро) або мінімальна годинна оплата (5,14 євро), яка може виплачуватися тільки за некваліфіковану працю. Некваліфікованою вважається така праця, для здійснення якої не ставляться жодні спеціальні вимоги щодо кваліфікаційних навичок чи професійних здібностей. Також у трудовому договорі може бути домовлено і стосовно додатків, доплат, премій чи іншої додаткової оплати згідно різних схем оплати праці.
- Заробітна плата іноземця не може бути меншою за заробітну плату резидента Литовської Республіки, який працює на тій самій праці у того самого роботодавця, а за відсутності такого працівника – заробітна плата іноземця не може бути меншою за середню місячну заробітну плату (брутто) календарного року в господарстві країни (включаючи і дані про заробітну плату індивідуальних підприємств) за видами економічної діяльності, яка є останнім разом опублікована Департаментом статистики Литви;
- У трудовому договорі також має бути встановлено інорму робочого часу – тривалість часу, яку працівник в середньому протягом певного часу має відпрацювати для роботодавця, щоб виконати обов'язків згідно трудового договору (без урахування додаткової праці та надурочних). Норма робочого часу працівника становить 40 годин на тиждень, хіба що до працівника застосовується скорочена норма робочого часу або щодо норми неповного робочого часу домовляються працівник і роботодавець.
- Для працівника повинен бути встановлений режим робочого часу, тобто встановлюється, як буде розподілятися норма робочого часу працівника. Режим робочого часу не може порушувати таких вимог максимальної тривалості робочого часу:
  - ✓ середня тривалість робочого часу (включаючи надурочні) протягом кожного 7-денного періоду не може перевищувати 48 годин;
  - ✓ робочий час (з надурочними і додатковою працею) протягом робочого дня не може перевищувати 12 годин, і 60 годин протягом кожного семиденного періоду;
  - ✓ не можна працювати більше, ніж 6 днів протягом 7 днів поспіль;
- Також режим робочого часу також не може порушувати таких мінімальних вимог до часу на відпочинок:
  - ✓ обідня перерва, призначена для відпочинку та прийняття їжі. Тривалість цієї перерви не може бути коротшою, ніж 30 хвилин, і не довшою, ніж 2 години, хіба що сторони домовляються про роздільний режим часу робочого дня. Протягом обідньої перерви працівник може залишити

- робоче місце;
- ✓ тривалість щоденного безперервного відпочинку між робочими днями (змінami) не може бути коротшою, ніж 11 годин поспіль, а протягом строку у 7 днів поспіль працівникові має бути надано принаймні 35 годин безперервного часу на відпочинок. Якщо тривалість робочого дня (зміни) працівника є більшою ніж 12 годин, але не більшою ніж 24 години, тоді час безперервного відпочинку між робочими днями (змінami) не може бути меншим ніж 24 години.
- Роботодавець може дозволити працівникові розпочати працю лише тоді, коли він підпис ознайомить працівника з умовами праці, з нормами трудового права, які встановлюють порядок на робочому місці, з вимогами до безпеки і охорони здоров'я працівників. Крім усього іншого, до початку праці роботодавець повинен надати працівникові всю актуальну для нього інформацію, таку як місце виконання робочої функції, представлення чи опис або найменування праці (посади або обов'язків, професії, спеціальності), передбачуване закінчення праці (у випадку строкового трудового договору), тривалість щорічної відпустки, розмір оплати праці та її складових частин, строки та порядок виплати оплати за працю, встановлена тривалість робочого дня або робочого тижня працівника, тощо.

### **ВИМОГИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ І ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

- Кожному працівникові мають бути створені безпечні та здорові умови праці.
- Робоче місце і робоче середовище кожного працівника мають бути безпечними. Робочі місця повинні бути обладнані таким чином, щоб працівники, які там працюють, були захищені від можливих травм, щоб у їхньому робочому середовищі не було шкідливих або небезпечних загроз для здоров'я. При створенні робочих місць слід оцінити фізичні можливості працівника.
- Використовуються лише технічно справні робочі засоби.
- Працівник починає виконувати доручену йому роботу лише у тому випадку, якщо він пройде інструктаж і (або) навчання по безпечному її виконанню.
- Інструктаж працівників здійснюється, приймаючи до уваги місце роботи чи виконувану роботу, коли вони приймаються на працю, при переведенні на іншу роботу чи робоче місце, при впровадженні нових або модернізованих робочих засобів, нових технологій. Якщо працівник достатньо не володіє професійними навичками чи знаннями, набутими під час інструктажу, щоб він міг безпечно працювати і не загрожувати своєму здоров'ю, тоді роботодавець організовує навчання працівника на робочому місці, на підприємстві чи в школах, навчальному закладі.
- Працівник, який за домовленістю між роботодавцями, відряджається на виконання тимчасових робіт з одного підприємства на інше, не може розпочати працю, доки не буде поінформований про наявні та потенційні чинники ризику на підприємстві, на яке він був відряджений, і не буде проінструктований про безпечні методи праці на конкретному місці праці, незалежно від того, що на підприємстві, на якому він постійно працює, у встановленому порядку пройшов інструктаж і навчання.

- Два або більше роботодавці при виконанні робіт на одному і тому ж робочому місці чи робочих місцях організують роботу таким чином, щоб були гарантовані безпека і здоров'я всіх працівників, незалежно від того, у якого роботодавця працює працівник.
- Засоби індивідуального захисту, що видаються працівникові, повинні бути пристосованими для праці, зручними у користуванні, не викликати додаткового ризику для безпеки працівників і відповідати вимогам нормативно-правових актів про безпеку та здоров'я працівників, ці засоби видаються безкоштовно.

**ВАЖЛИВО!** Працівники мають право відмовитися від праці у таких випадках: коли працівники не навчені безпечно працювати; при виході з ладу засобу праці або у разі виникнення аварійної ситуації – небезпеки; при здійсненні праці з порушенням встановлених технологічних регламентів; при здійсненні праці без необхідних засобів колективного захисту і (або) коли працівники не забезпечені засобами індивідуального захисту; в інших випадках, коли робоче середовище є шкідливим і (або) небезпечним для здоров'я чи життя.