Трудовые права беременных женщин и женщин имеющих детей в Трудовом Кодексе РК

Работодатель не вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной, женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (либо ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса РК (далее - ТК РК) (ст. 54 ТК РК).

Ст. 52 ТК РК:

    2) сокращения численности или штата работников;

    3) снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя

Если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, кроме случаев замещения отсутствующего работника, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст.51 ТК РК).

Работодатель не вправе привлекать беременных женщин к работе в:

- ночное время (ст. 76 ТК РК);

- к сверхурочной работе (ст. 77 ТК РК);

- к работе в выходные и праздничные дни (ст. 85 ТК РК);

- направлять их в командировку (ст. 127 ТК РК);

- отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ст. 95 ТК РК).

Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время, а также направлять в командировки и на работу, выполняемую вахтовым методом, без письменного согласия:

1) женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери (ст. 76 ТК РК);

2) работников, имеющих детей в возрасте до трех лет, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети в возрасте до трех лет, дети-инвалиды, либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода (ст. 127 ТК РК).

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также отцам, воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

1) имеющим одного ребенка — каждый перерыв не менее тридцати минут;

2) имеющим двух или более детей — каждый перерыв не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка по заявлению работника присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата (ст. 82 ТК РК).

По заявлению беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до трех лет, работодатель может предоставить режим неполного рабочего времени (ст. 70 ТК РК).

Применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин не допускается, если продолжительность рабочего дня (смены) будет превышать восемь часов (ст. 75 ТК РК).

Работодатель на основе медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.

До предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы.

В случае отказа беременной женщины от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам (ст. 44 ТК РК).

Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

1) отпуск по беременности и родам;

2) отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей);

3) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

 Беременная женщина с даты, указанной в листке временной нетрудоспособности, дающем право на отпуск по беременности и родам, оформляет его путем представления листка временной нетрудоспособности, подтверждающего право на данный вид отпуска.

Отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов, и продолжительности работы у работодателя.

Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, если это предусмотрено условиями трудового и (или) коллективного договора, актом работодателя, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании (ст. 99 ТК РК).

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

1) по выбору родителей – матери либо отцу ребенка;

2) родителю, одному воспитывающему ребенка;

3) другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;

4) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется на основании письменного заявления работника с указанием его продолжительности и предоставлением свидетельства о рождении или другого документа, подтверждающего факт рождения ребенка.

Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям.

На время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником сохраняется место работы (должность).

В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан предупредить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы (ст. 100 ТК РК).

# Территориальное объединение профсоюзов «Профсоюзный центр Костанайской области»

г. Костанай, ул. Байтурсынова, 67

тел.: +7 (7142) 54-22-89

E-MAIL: help@profsoyuz.kz, САЙТ: [www.profsoyuz.kz](http://www.profsoyuz.kz)

**В общественной приемной ВЫ можете получить БЕСПЛАТНЫЕ консультации по вопросам трудового законодательства.**

тел.: +7 (7142) 54-23-18

# ГУ «Управление по инспекции труда акимата Костанайской области»

г. Костанай, ул. Майлина, 2А

тел.: +7 (7142) 53-72-57

# Костанайский областной филиал партии «Нур Отан»

г. Костанай, ул. Гоголя, 111

тел.: +7 (7142) 53 41 25, 39-17-01
kostanay@nurotan.kz

# Департамента Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции по Костанайской области

 г. Костанай, ул. Касымканова 34.

тел.: +7 (7142) 393-165

# ГУ «Управление здравоохранения акимата Костанайской области»

г. Костанай, ул. Быковского, 4А, корпус А

тел.: +7 (7142) 390-506

# Костанайский областной медицинский CALL-центр

тел.: +7 (7142) 393-777

# Для заметок:

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |