Согласно ст. 254 Трудового кодекса Российской Федерации беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Требования, предъявляемые к условиям труда для беременных женщин, определены в СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы», утвержденные постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32 (далее СанПиН 2.2.0.555-96).

Из п. 1.1 СанПиН 2.2.0.555-96 следует, что данные Санитарные правила распространяются на предприятия, учреждения и организации (в дальнейшем - предприятия) всех форм собственности, независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд женщин.

Согласно п. 1.11 СанПиН 2.2.0.555-96 все женщины-работницы со дня установления у них беременности должны быть взяты под тщательное диспансерное наблюдение с обязательным трудоустройством в ранние сроки на работу, не связанную с воздействием вредных производственных факторов на весь период беременности и лактации. Организация трудового процесса на рабочем месте должна соответствовать "Гигиеническим рекомендациям к рациональному трудоустройству беременных женщин" и разделу 4 настоящих санитарных правил.

Разделом 4 СанПиН 2.2.0.555-96 установлены требования к условиям труда женщин в период беременности.

Так, согласно п. 4.1.2 беременные женщины не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища более 15°. Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

Работа беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях, т.е. без естественного света, не допускается (п. 4.1.9).

Для беременных женщин должны оборудоваться стационарные рабочие места для возможности выполнения трудовых операций в свободном режиме и позе, допускающей перемену положения по желанию. Постоянная работа сидя, стоя, перемещаясь (ходьба) исключается (п. 4.2.1).

Рабочее место беременной женщины оборудуется специальным вращающимся стулом, имеющим регулируемые по высоте спинку, подголовник, поясничный валик, подлокотники и сиденье. Спинка стула регулируется по углу наклона в зависимости от срока беременности и режима труда и отдыха. Сиденье и спинка должны быть покрыты полумягким нескользящим материалом, который легко подвергается санитарной обработке. Основные параметры рабочего стула указаны в ГОСТе 21.889-76 (п. 4.2.2).

Следует предусмотреть наличие подставки для ног, регулируемой по высоте и углу наклона, имеющей рифленую поверхность (п. 4.2.3).

Рабочая поверхность стола должна иметь вырез в столешнице для корпуса, округленные углы и матовое покрытие во избежание отраженной блесткости (п. 4.2.4).

Рабочий стол, производственное оборудование должны иметь пространство для ног: высотой не менее 600 мм, шириной не менее 500 - 600 мм, глубиной не менее 450 мм на уровне колен и не менее 650 мм на уровне ступеней (п. 4.2.5).

Таким образом, для снижения норм выработки либо освобождения от работы с сохранением среднего заработка беременной женщине необходимо представить работодателю соответствующее заявление и медицинское заключение, то есть справку о беременности.

Для подтверждения факта передачи заявления и справки работодателю работник может попросить секретаря расписаться на копии своего заявления о получении. А в конце заявления указать, что приложением к нему является справка о беременности от определенной даты.

В случае, если работодатель уволит женщину за прогул, она может обратиться в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе, об обязании работодателя снизить нормы выработки, перевести на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, либо освободить от работы с сохранением среднего заработка.