**[Судебная практика: cнижение числа вредных факторов само по себе не свидетельствует об улучшении условий труда](http://ivanteevka.sarmo.ru/okhrana-truda/?ELEMENT_ID=7191)**Президиум суда Ненецкого автономного округа включил в обзор практики дело, в рамках которого рассматривался вопрос о правомерности снижения работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда размера выплачиваемой работнику надбавки за работу во вредных условиях труда (информационный бюллетень апелляционной, кассационной и надзорной практики по уголовным, гражданским и административным делам, делам об административных правонарушениях суда Ненецкого автономного округа за первый квартал 2018 года (утв. постановлением президиума суда Ненецкого автономного округа от 25.04.2018)).  
  
При приеме на работу в 2008 году работнику была установлена соответствующая надбавка в размере 15%. Условиям труда работника по результатам аттестации рабочего места был присвоен класс 3.3. При этом на рабочем месте было установлено наличие четырех вредных производственных факторов: химического, биологического, тяжесть труда и недостаточность освещения. В дальнейшем работодатель провел специальную оценку условий труда, по результатам которой класс условий труда остался тем же, однако из вредных факторов был зафиксирован только биологический.  
  
Напомним, что в силу ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"» при реализации в соответствии с новой редакцией Трудового кодекса в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.  
Работодатель полагал, что данная норма не может рассматриваться в качестве препятствия для снижения размера надбавки за работу во вредных условиях труда в данном случае, поскольку имело место изменение условий труда, выразившееся в устранении работодателем ряда вредных факторов на рабочем месте.  
  
Однако суд с таким подходом не согласился. Как указано в Обзоре, уменьшение гарантий и компенсаций возможно только при улучшении условий труда по результатам специальной оценки условий труда. При этом улучшением условий труда можно считать только уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте работника. Наличие на рабочем месте одного вредного производственного фактора вместо нескольких само по себе не может свидетельствовать об улучшении условий труда работника в целом, если итоговый класс (подкласс) условий его труда не уменьшился.  
  
Отметим, что из аналогичного понимания термина «улучшение условий труда» исходят и специалисты Минтруда России в письмах от 15 апреля 2015 г. № 15-1/ООГ-2161 и от 26 февраля 2016 г. № 15-1/В-601.