

Правовой разбор: рабочее время водителя автобуса (школьные/детские перевозки) — зачёт времени медкомиссии и правомерность режима «с 6:00 до 23:00»

1. Краткая постановка вопроса

Водитель автобуса, занятый перевозкой детей, ставит два вопроса: (1) включается ли в его рабочее время время следования к месту прохождения обязательной медицинской комиссии и обратно (80 км в оба конца) и сохраняется ли за ним оплата за этот период; (2) соответствует ли приказу Минтранса России от 16.10.2020 № 424 режим работы, при котором он выезжает в 6:00 и закрывает путевой лист около 23:00, тогда как фактическое управление автобусом составляет лишь 4-5 часов. Оба вопроса требуют разбора по версиям, поскольку их решение зависит от того, к какому виду относится медосмотр (предрейсовый, периодический обязательный или психиатрическое освидетельствование), в какое время совершается поездка (в рабочее или в свободное от работы), а также от того, как оформлен спорный 17-часовой промежуток — как непрерывная смена, как рабочее время с периодами ожидания либо как рабочий день, разделённый на части (ст. 105 ТК РФ).

2. Применимое регулирование: общая рамка

Трудовые отношения водителя регулируются Трудовым кодексом РФ с учётом особенностей, установленных ст. 329 ТК РФ, — для водителей автомобилей такие особенности утверждены приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» (далее — Особенности № 424). Дополнительно применяются: ст. 23 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (обязательные предварительные, периодические, предрейсовые и послерейсовые медосмотры водителей); Порядок проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров (утв. приказом Минздрава России от 15.12.2014 № 835н); Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (утв. приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н); приказ Минтранса России от

11.09.2020 № 368 «Об утверждении Обязательных реквизитов и порядка заполнения путевых листов»; для организованных перевозок групп детей — Правила, утв. постановлением Правительства РФ от 23.09.2020 № 1527.

Ключевая для обоих вопросов норма-принцип: рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ). Зеркальная норма — ст. 106 ТК РФ: время отдыха — это время, в течение которого работник **свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению**. Именно критерий «свободы усмотрения» и является водоразделом во всех спорных ситуациях ниже.

3. Раздел I. Время следования на медицинскую комиссию (80 км туда и обратно)

3.1. Почему вид медосмотра имеет решающее значение

Нормативная база зачёта времени медосмотра зависит от его вида:

- **Предрейсовый (предсменный) медосмотр** — обязателен для водителей (ч. 3 ст. 23 Федерального закона № 196-ФЗ), проводится в порядке, утв. приказом Минздрава России № 835н. Периоды проведения предрейсового и послерейсового медосмотра прямо отнесены к рабочему времени водителя разделом II Особенности № 424 (состав рабочего времени водителя включает, помимо времени управления и остановок, время на выполнение подготовительно-заключительных работ, время проведения предсменного (предрейсового) и послесменного (послерейсового) медосмотров, а также время нахождения на рабочем месте, включая время ожидания).
- **Периодический обязательный медосмотр водителя («медкомиссия»)** — ст. 213, 214, 220 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона № 196-ФЗ, приказ Минздрава России № 29н. На время прохождения медосмотра за работником сохраняются место работы (должность) и **средний заработок** (ст. 185 ТК РФ). Расходы на организацию таких осмотров несёт работодатель (ч. 5 ст. 23 Федерального закона № 196-ФЗ, ст. 213, 214 ТК РФ).
- **Обязательное психиатрическое освидетельствование** — та же гарантия по ст. 185 ТК РФ.

- **Медосмотр вне обязательных (по собственному желанию работника, для личных целей)** — рабочее время не затрагивает, гарантий не порождает.

Так как речь идёт о поездке на «медкомиссию» со значительным километражом, наиболее вероятны два сценария: (а) ежегодный периодический обязательный медосмотр водителя в медицинской организации вне места базирования; (б) предрейсовый медосмотр, если он организован в удалённой медорганизации (что само по себе — вопрос к работодателю, поскольку предрейсовые осмотры обычно организуются по месту выхода автобуса).

3.2. Позиция 1 (в пользу работника): время следования включается в рабочее время полностью

Обоснование. Поездка на обязательный медосмотр совершается не в интересах работника, а во исполнение публично-правовой обязанности работодателя обеспечить допуск водителя к управлению (ч. 3, 5 ст. 23 Федерального закона № 196-ФЗ; ст. 214 ТК РФ). Водитель в это время не может использовать его по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ), находится в распоряжении работодателя и выполняет его поручение. Следовательно, весь период — от выхода из дома по направлению работодателя до возвращения — подпадает под ч. 1 ст. 91 ТК РФ и под перечень периодов, включаемых в рабочее время водителя (раздел II Особенности № 424), а оплата производится по ст. 185 ТК РФ (средний заработок).

Дополнительный аргумент усиления: если работодатель направляет работника в поездку, связанную с исполнением трудовых обязанностей, дни нахождения в пути оплачиваются по среднему заработку — п. 9 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки (утв. постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749): средний заработок за период служебной поездки сохраняется за все дни работы по графику, включая дни нахождения в пути. Применение этого правила по аналогии к направлению на обязательный медосмотр поддерживается ИТ-логикой гарантий ст. 185 ТК РФ.

Когда применяется: медосмотр проводится в рабочее время по графику; работодатель выдал направление; поездка совершается на транспорте работодателя либо по согласованной с работодателем схеме; медицинская организация удалена по причинам, зависящим от работодателя (у него договор именно с этой организацией).

Практический вывод по версии 1: 80 км (и сопутствующее время) должны быть включены в табель и в путевой лист, оплачены по среднему заработку (ст. 185 ТК РФ), а при суммированном учёте — исходя из среднего часового заработка (п. 13 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

3.3. Позиция 2 (в пользу работодателя): оплачивается только время нахождения в медицинской организации

Обоснование. Ст. 185 ТК РФ говорит о сохранении среднего заработка «на время прохождения медицинского осмотра», т.е. буквально — на время нахождения в медицинской организации. Время следования к месту осмотра и обратно нормами ТК РФ прямо к рабочему времени не отнесено. Показательна позиция Минтруда России по смежному вопросу о времени в пути при командировках (письмо Минтруда России от 25.12.2013 № 14-2-337): время нахождения в пути само по себе не является рабочим временем и оплачивается по среднему заработку лишь в силу специального правила о командировках, а не в силу общего определения рабочего времени.

Когда применяется: работник самостоятельно избрал время и способ поездки (например, поехал на личном автомобиле в выходной день, отказавшись от организованной доставки); в локальных нормативных актах, коллективном договоре или трудовом договоре вопрос не урегулирован; работодатель докажет, что в спорное время работник был свободен и мог им распорядиться.

Практический вывод по версии 2: оплачивается только период осмотра по среднему заработку; время в пути — нет. Риск этой позиции: работодатель обязан доказать «свободу» работника в спорное время (ст. 56 ГПК РФ во взаимосвязи с ч. 3 ст. 91 ТК РФ — обязанность вести учёт фактически отработанного времени лежит на работодателе), а также то, что поездка не была вызвана поручением работодателя.

3.4. Позиция 3 (промежуточная): всё зависит от оформления и от того, попадает ли поездка в рабочее время

Разграничение, которое устойчиво применяется на практике, выглядит так:

- 1. Поездка в пределах рабочего дня/смены по графику** — включается в рабочее время целиком, независимо от того, кто её оплачивает по существу: работник в этот день уже «продан» работодателю (ч. 1 ст. 91 ТК РФ), а путевой лист/табель должны отражать время выезда и возвращения

(приказ Минтранса России № 368 — обязательные реквизиты: дата и время выезда и возвращения, показания одометра, отметки о медосмотрах).

2. **Поездка в выходной день** — день работы не возникает как «смена», но время прохождения обязательного медосмотра оплачивается по ст. 185 ТК РФ (средний заработок). Существует и вторая позиция: если работник фактически привлекался к исполнению трудовых обязанностей в выходной, применяется ст. 113, 153 ТК РФ (повышенная оплата либо другой день отдыха) — единообразия нет; при конфликте целесообразно заявлять требование по ст. 185 ТК РФ как бесспорное, а ст. 153 ТК РФ — как альтернативное.
3. **Поездка на личном автомобиле по поручению работодателя** — дополнительно возникает право на компенсацию за использование личного имущества (ст. 188 ТК РФ).

3.5. Практический вывод по Разделу I

- Время **прохождения** обязательного медосмотра — **безусловно** рабочее время (или время с сохранением среднего заработка по ст. 185 ТК РФ). Это самая прочная часть требования.
- Время **следования** (80 км) — с высокой вероятностью включается в рабочее время, если поездка: (а) состоялась в рабочий день по графику; (б) по направлению работодателя; (в) на транспорте работодателя либо по согласованной схеме. Правовая опора — ч. 1 ст. 91, ст. 106, ст. 185 ТК РФ, раздел II Особенности № 424, п. 9 Положения № 749 (по аналогии).
- Если работодатель настаивает на версии 2, спор решается через сверку путевых листов, направления на медосмотр, табеля и графика; бремя доказывания «свободного» характера времени — на работодателе (ч. 3 ст. 91 ТК РФ, ст. 56 ГПК РФ).

4. Раздел II. Режим «6:00 — 23:00» при фактическом управлении 4-5 часов

4.1. Что именно входит в рабочее время водителя (нормативная конструкция)

Рабочее время водителя не сводится ко времени управления. Раздел II Особенности № 424 относит к рабочему времени, в частности: время управления автомобилем; время остановок для отдыха от управления в пути и на конечных остановках; время выполнения подготовительно-заключительных работ (осмотр и подготовка автомобиля к выезду, оформление путевых

документов, постановка автомобиля на отведённое место по возвращении); время предрейсового и послерейсового медосмотров; время нахождения на рабочем месте, включая время ожидания и время нахождения в распоряжении работодателя.

Отсюда ключевой тезис: **сам по себе факт, что за рулём водитель провёл 4-5 часов, не означает, что его рабочее время равно 4-5 часам.** Периоды ожидания на территории работодателя, между рейсами (утренний развоз — дневное ожидание — вечерний развоз) квалифицируются по ст. 91 и 106 ТК РФ: если водитель не может использовать это время по своему усмотрению (обязан находиться на базе/у автобуса, быть готовым к выезду, отвечать на вызовы), это рабочее время; если может уйти с территории и распорядиться временем свободно — это время отдыха.

4.2. Версия А: весь промежуток 6:00-23:00 — рабочее время (непрерывная смена)

Правовая оценка. Продолжительность ежедневной работы (смены) водителя при суммированном учёте рабочего времени ограничена: по общему правилу она не должна превышать 10 часов, а увеличение до 12 часов допускается только в случаях, прямо предусмотренных Особенности № 424 (например, отдельные виды междугородных перевозок), к которым школьные/детские перевозки в пределах населённого пункта не относятся. Дополнительно действуют: нормальная продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ, раздел II Особенности № 424); ограничение времени управления автомобилем — не более 9 часов в течение периода ежедневной работы (смены) (для автобусов большой вместимости — меньше); требование о перерыве для отдыха и питания не более 2 часов и не менее 30 минут, не включаемом в рабочее время (ст. 108 ТК РФ); требование о продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха — не менее 11 часов, с допустимым сокращением до 9 часов не более трёх раз в неделю (раздел III Особенности № 424); еженедельный непрерывный отдых — не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Вывод по версии А: режим **противоречит** Особенности № 424 и ТК РФ сразу по трём параметрам: 1. смена 17 часов вместо предельных 10 часов; 2. междусменный отдых при окончании в 23:00 и начале в 6:00 — 7 часов вместо минимальных 11 (и даже вместо предельно сокращённых 9 часов); 3. при пятидневной неделе часовая нагрузка (даже при 4-5 часах управления — 6-7 часах оплачиваемого рабочего времени в день) требует проверки соблюдения нормы за учётный период; при грубом варианте (17 часов × 5 дней)

превышение нормы очевидно и превышает предельно допустимые 120 часов сверхурочной работы в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

При этом **по времени управления** нарушения нет: 4–5 часов укладываются в 9-часовой лимит.

4.3. Версия Б: рабочий день разделён на части (ст. 105 ТК РФ) — единственный юридически корректный способ легализовать «разрыв»

Ст. 105 ТК РФ допускает разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда либо неравномерной интенсивности работ, — на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При таком оформлении продолжительность daily работы считается **без учёта промежутка между частями**, и суммарная продолжительность рабочих частей не должна превышать установленную продолжительность ежедневной работы (для водителя — 10 часов по Особенности № 424). Схема «6:00–9:00 (утренний развоз) — промежуток — 18:00–23:00 (вечерний развоз)» при 4–5 часах управления плюс подготовительно-заключительные работы и медосмотры укладывается в 10 часов.

Но остаются два узких места: 1. **Междусменный отдых.** При ежедневном графике промежуток с 23:00 до 6:00 составляет 7 часов, что меньше и 11-часового, и 9-часового минимума (раздел III Особенности № 424). Позиция работодателя может строиться на том, что внутрисменного перерыв (например, с 9:00 до 18:00) также является отдыхом и в совокупности за сутки даёт норматив. Эта позиция **слабая**: надзорные органы и суды исходят из того, что ежедневный (междусменный) отдых — непрерывный период от окончания смены до начала следующей. Практический вывод: при ежедневной работе такой график уязвим даже при правильном оформлении разделения дня на части; он корректен только при наличии дней отдыха между сменами (например, при графике, где после смены 6:00–23:00 следует день отдыха) либо при сокращении вечерней части. 2. **Формальное оформление.** Если трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка был установлен обычный режим, введение разделённого дня — это изменение определённых сторонами условий трудового договора (ст. 72, 74 ТК РФ: уведомление не позднее чем за два месяца), а также требует соблюдения порядка ст. 100, 105, 103 ТК РФ. Графики (сменности) доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц (ч. 4 ст. 103 ТК РФ).

Вывод по версии Б: режим **может соответствовать** Особенности № 424 — но только при наличии: (1) ЛНА о разделении рабочего дня на части, принятого с учётом мнения профсоюза (ст. 105 ТК РФ); (2) графика с соблюдением месячного срока ознакомления (ч. 4 ст. 103 ТК РФ); (3) суммарной продолжительности рабочих частей не более 10 часов; (4) соблюдения 11-часового междусменного отдыха, что при ежедневном графике 6:00–23:00 недостижимо.

4.4. Версия В: часть промежутка — «время нахождения в распоряжении работодателя», часть — отдых (смешанная квалификация)

Наиболее реалистичная фактическая картина: утренний и вечерний рейсы — работа; дневное время — либо ожидание на базе (работа), либо свободное время (отдых). Если работодатель не оформил ни разделения дня на части, ни времени ожидания, ни времени отдыха, применяется критерий ст. 106 ТК РФ, и бремя доказывания того, что работник был свободен, лежит на работодателе (ч. 3 ст. 91 ТК РФ: работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником; ст. 22 ТК РФ).

Вывод по версии В: при отсутствии надлежащего оформления презюмируется, что время нахождения на территории работодателя/в автобусе в течение дня — рабочее время, со всеми последствиями по продолжительности смены, оплате и междусменному отдыху (см. версию А). Документальное оформление «свободного» времени (приказ, ЛНА, ознакомление работника) переносит спор в плоскость версии Б.

4.5. Как должна оплачиваться работа сверх установленной продолжительности

- 1. Сверхурочная работа при суммированном учёте.** Сверхурочной считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период (ст. 99, 104 ТК РФ); норма определяется по производственному календарю исходя из 40-часовой недели (Порядок исчисления нормы рабочего времени, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н). Оплата — не ниже полуторного размера за первые два часа, не ниже двойного — за последующие (ч. 1 ст. 152 ТК РФ). При этом оплата должна включать не только оклад (тариф), но и компенсационные и стимулирующие выплаты — правовая позиция Конституционного Суда РФ, изложенная в постановлении от 28.06.2018 № 26-П.

Конкурирующие подходы к подсчёту «первых двух часов» при суммированном учёте: - *Подход 1:* в полуторном размере оплачиваются

первые два часа **за весь учётный период**, остальные — в двойном (позиция, восходящая к рекомендациям Минздравсоцразвития России — письмо от 31.08.2009 № 22-2-3363, и разделяемая значительной частью судов). - *Подход 2*: в полуторном размере оплачиваются первые два часа, приходящиеся на каждую переработку/каждый рабочий день учётного периода (позиция ряда судов, ориентирующаяся на буквальный текст ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

Подходы дают разный результат в пользу работника; в исковом заявлении целесообразно приводить расчёт по более выгодному для работника варианту с обоснованием, а в качестве резервного — по второму.

1. **Ночные часы.** Ночным является время с 22:00 до 6:00 (ч. 1 ст. 96 ТК РФ). При окончании работы в 23:00 как минимум один час (22:00–23:00) является ночным и подлежит повышенной оплате — не ниже 20 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час ночной работы (ст. 154 ТК РФ; п. 1 постановления Правительства РФ от 22.07.2008 № 554), если коллективным договором или ЛНА не установлен более высокий размер.
2. **Время ожидания/простоя.** Если время ожидания не является работой по управлению, но включается в рабочее время, оно оплачивается по правилам системы оплаты труда; при простое не по вине работника — не ниже двух третей средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ, раздел II Особенности № 424 применительно к простоям).
3. **Работа в выходные и нерабочие праздничные дни** (актуально для экскурсионных и субботних рейсов) — ст. 113, 153 ТК РФ.
4. **Компенсация задержек выплат** — ст. 236 ТК РФ (проценты), ст. 5.27 КоАП РФ (ч. 1 — общее нарушение трудового законодательства; ч. 6 — невыплата заработной платы).

4.6. Дополнительный блок: перевозка детей как самостоятельный фактор ограничений

Если автобус используется для организованной перевозки групп детей, применяются Правила, утв. постановлением Правительства РФ от 23.09.2020 № 1527. В частности, п. 8 Правил не допускает организованную перевозку детей в ночное время (с 23:00 до 6:00). Окончание работы «около 23:00» находится ровно на границе запрета: любая задержка рейса с детьми за пределы 23:00 образует нарушение Правил № 1527 независимо от норм о рабочем времени, что дополнительно усиливает риск для работодателя. К управлению автобусом при организованной перевозке детей допускаются водители, отвечающие требованиям п. 8 Правил № 1527 (в том числе по стажу и отсутствию неоплаченных административных наказаний за нарушения ПДД).

Если автобус оснащён тахографом (обязательность зависит от категории транспортного средства и вида перевозок — приказ Минтранса России от 28.10.2020 № 440), данные тахографа и карты водителя являются наиболее объективным доказательством фактического режима труда и отдыха наряду с путевыми листами (приказ Минтранса России № 368).

5. Раздел III. Практические выводы по каждой версии (сводно)

По вопросу 1 (медкомиссия, 80 км):

- *Версия «время следования включается полностью»* — обоснована, если поездка совершалась в рабочий день по направлению работодателя. Итог: включение в табель и путевой лист, оплата по среднему заработку (ст. 185 ТК РФ), при суммированном учёте — по среднему часовому заработку (п. 13 Положения № 922). Риск для работодателя при отказе: ст. 5.27 КоАП РФ.
- *Версия «оплачивается только время в медицинской организации»* — защитима лишь при доказанной свободе работника в использовании времени поездки; в суде позиция работодателя уязвима из-за бремени доказывания и обязанности вести учёт (ч. 3 ст. 91 ТК РФ).
- *Версия «поездка в выходной»* — базовое требование по ст. 185 ТК РФ (средний заработок); дополнительно возможна постановка вопроса по ст. 153 ТК РФ, но единообразия практики нет.

По вопросу 2 (режим 6:00–23:00 при 4–5 часах управления):

- *Версия А (непрерывная смена 17 часов)* — **противоречит** Особенности № 424 (предел ежедневной работы 10 часов; ежедневный отдых не менее 11 часов с допустимым сокращением до 9 часов не более трёх раз в неделю) и ТК РФ (ст. 91, 99, 110, 152). По времени управления (4–5 часов) нарушения нет.
- *Версия Б (рабочий день разделён на части)* — **может соответствовать** при оформлении по ст. 105 ТК РФ с учётом мнения профсоюза и при суммарной продолжительности рабочих частей не более 10 часов; но при ежедневном графике 23:00 → 6:00 остаётся нарушением по междусменному отдыху (7 часов).
- *Версия В (смешанная: работа + время ожидания + отдых)* — при отсутствии оформления время нахождения в распоряжении работодателя признаётся рабочим; исход зависит от доказательств «свободного» использования времени (ст. 106 ТК РФ, ч. 3 ст. 91 ТК РФ).

6. Раздел IV. Алгоритм действий водителя (досудебный и судебный)

1. **Запросить документы** в порядке ст. 62 ТК РФ: копии трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, графика работы (сменности), путевых листов за спорные периоды, табелей учёта рабочего времени, ЛНА о разделении рабочего дня на части (если он есть), направления на медосмотр. Запрос — письменно, с отметкой о вручении.
2. **Зафиксировать фактический режим:** заявления на имя работодателя о включении в рабочее время времени ожидания и поездок на медосмотр; служебные записки; скриншоты/фото табеля; при наличии — данные тахографа.
3. **Сверить расчёт:** норма часов за учётный период (приказ № 588н) vs фактически отработанное время; сверхурочные (ст. 99, 152 ТК РФ), ночные 22:00–23:00 (ст. 96, 154 ТК РФ, постановление № 554), средний заработок за медосмотры (ст. 185 ТК РФ, п. 13 Положения № 922).
4. **Обратиться в Государственную инспекцию труда** — ст. 352, 353, 356, 357 ТК РФ (по вопросу учёта рабочего времени, оплаты, режима труда и отдыха); в прокуратуру — по вопросу перевозок детей (Правила № 1527). Основание для проверки режима — Особенности № 424, ст. 91, 105, 108, 110 ТК РФ; для административной ответственности работодателя — ст. 5.27 КоАП РФ, а по вопросам проведения обязательных медосмотров водителей — ст. 11.32 КоАП РФ, по предрейсовому контролю техсостояния — ст. 12.31.1 КоАП РФ; нарушение режима труда и отдыха водителя при международных перевозках — ст. 11.23 КоАП РФ (в действующей редакции; приведённая в справочных материалах редакция со штрафами в МРОТ устарела).
5. **Обратиться в профсоюз** (ст. 370 ТК РФ) либо в КТС, если она создана (ст. 384–390 ТК РФ). По индивидуальному трудовому спору — суд.
6. **Соблюсти сроки:** по спорам о выплатах — один год со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ); по иным индивидуальным спорам — три месяца со дня, когда работник узнал о нарушении права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). При длительном характере нарушения (неучёт времени ожидания в каждом периоде) срок исчисляется по каждому периоду отдельно — это самостоятельный предмет доказывания, по которому практика неоднородна.

7. Список использованных нормативных источников

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ: ст. 8, 9, 22, 62, 72, 74, 91, 96, 99, 100, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 110, 113, 149, 152, 153, 154, 157, 185, 188, 213, 214, 220, 236, 329, 352, 353, 356, 357, 370, 384–390, 392.
2. Кодекс РФ об административных правонарушениях: ст. 5.27, 11.23, 11.32, 12.31.1.
3. Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения»: ст. 20, 23 (ч. 1, 3, 5).
4. Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» (разделы II «Рабочее время», III «Время отдыха»; состав рабочего времени водителя, предельная продолжительность ежедневной работы (смены), продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха).
5. Приказ Минтранса России от 11.09.2020 № 368 «Об утверждении Обязательных реквизитов и порядка заполнения путевых листов».
6. Приказ Минтранса России от 28.10.2020 № 440 «Об утверждении категорий и видов транспортных средств, оснащаемых тахографами».
7. Приказ Минздрава России от 15.12.2014 № 835н «Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров».
8. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров».
9. Постановление Правительства РФ от 23.09.2020 № 1527 «Об утверждении Правил организованной перевозки группы детей автобусами» (в частности, п. 8 — запрет ночных перевозок детей с 23:00 до 6:00, требования к водителю).
10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (п. 13 — средний часовой заработок при суммированном учёте).
11. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (п. 9 — оплата дней нахождения в пути по среднему заработку).
12. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (п. 1 — не ниже 20 % за каждый час).

-
13. Приказ Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени...».

Акты судебных органов и разъяснения

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П (оплата сверхурочной работы должна включать компенсационные и стимулирующие выплаты).
2. Письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363 (подход к оплате сверхурочных при суммированном учёте — первые два часа за учётный период).
3. Письмо Минтруда России от 25.12.2013 № 14-2-337 (время нахождения в пути при служебных поездках как самостоятельный предмет регулирования, не тождественный рабочему времени).

Процессуальные нормы, использованные при оценке доказывания

1. Гражданский процессуальный кодекс РФ — ст. 56 (распределение бремени доказывания; в трудовых спорах обязанность доказать соблюдение учёта рабочего времени и выплат возлагается на работодателя).

Примечание о точности ссылок: пункты Особенности № 424 приведены на уровне разделов и институтов (состав рабочего времени, предельная продолжительность смены, продолжительность междусменного отдыха). При подготовке документа к публикации в PDF рекомендуется техническая сверка нумерации пунктов и действующей редакции Особенности № 424, а также редакций ст. 11.23 и 12.31.1 КоАП РФ, поскольку по этим актам тексты неоднократно изменялись; существо изложенных правовых позиций от сверки нумерации не меняется.