

Можно ли принять сотрудника по совместительству на целую ставку?

Вопрос

Сотрудник работает по основному месту работы на 0,5 ставки. Можно ли принять его внутренним совместителем по срочному договору (отпускной период другого основного сотрудника) на 0,75 или 1 ставку (а не на 0,5 ставки)?

Ответ

Нет, нельзя. По совместительству (внутреннему/внешнему) нельзя принять сотрудника на 0,75 или 1 ставку, даже если по основному месту работы сотрудник работает на 0,5 ставки.

Работник может работать по совместительству не более четырех часов в день ([ст. 284](#) Трудового кодекса РФ). При этом, в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день, но в течение учетного периода, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Рекомендация. Сотруднику, который работает по основному месту работы на 0,5 и по внутреннему совместительству на 0,5, возможно, (с его письменного согласия) поручить выполнение дополнительной работы в порядке совмещения должностей (расширения зоны обслуживания) в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ.

Обоснование

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время ([ст. 282](#) ТК РФ).

Согласно [ст. 60.1](#) ТК РФ совместительство бывает:

- внутреннее (один работодатель по месту основной работы и по совместительству);
- внешнее (у других работодателей, кроме основного места работы).

Совместительство оформляется заключением трудового договора с обязательным указанием на то, что данная работа является совместительством.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом ([ч. 2 ст. 282](#) ТК РФ).

Согласно [ст. 284](#) ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Несмотря на то, что указанной [статьей](#) предусмотрено исключение в виде возможности для совместителя

работать полный день (смену) в отношении дней, когда по основному месту работы работник свободен, **установлено также обязательное требование о том, что в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.**

Таким образом, работодатель, принимающий работника по совместительству, обязан соблюсти положение об ограниченной норме рабочего времени, установленной в зависимости от категории работника и **безотносительно его занятости по основному месту работы.**

Рекомендации. В данной ситуации, сотруднику, который работает в Вашей организации по основному месту работы на 0,5 и у Вас же по внутреннему совместительству на 0,5, возможно **(с его письменного согласия)** поручить выполнение дополнительной работы в порядке совмещения должностей (расширения зоны обслуживания) в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ. Причем, выполнение дополнительной работы можно поручить как по основному месту работы, так и по совместительству.



На вопрос отвечала:

О.Я. Решетова,

консультант ИПЦ "Консультант+Аскон"