

Можно ли привлечь внешнего совместителя к работе в выходные дни?

Вопрос

Внешний совместитель работает 20 часов в неделю. Можно ли его привлечь к работе сверх этого времени в выходные дни?

Ответ

В рассматриваемом случае работника - совместителя, принятого на 0,5 ставки (20 часов в неделю), можно привлечь к работе в выходной день **только в случаях**, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с [ч.2 ст. 142 ТК РФ](#) или отстранен от работы в соответствии с [ч.2 или 4 ст. 73 ТК РФ](#).

Обоснование

Согласно [ч.1 ст. 282 ТК РФ](#) совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

В соответствии со [ст. 284 ТК РФ](#) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четыре часа 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.

Таким образом, режим работы совместителя может быть установлен с учетом *только одного ограничения* (**не более половины нормы рабочего времени за учетный период по полной ставке**, установленной для данной должности).

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные ч. 1 настоящей статьи, **не применяются в случаях**, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с [ч.2 ст. 142 ТК РФ](#) или отстранен от работы в соответствии с [ч.2 или 4 ст. 73 ТК РФ](#).

Таким образом, работника совместителя, **принятого на 0,5 ставки (20 часов в неделю)**, возможно привлечь к работе в выходной день **только в случаях**, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с [ч.2 ст. 142 ТК РФ](#) или отстранен от работы в соответствии с [ч.2 или 4 ст. 73 ТК РФ](#).



На вопрос отвечала:

И.В. Тарасова,
ведущий эксперт ИПЦ
"Консультант+Аскон"

