

Краткая постановка вопроса

Вы хотите одновременно:

1) сохранить трудовые отношения с нынешним работодателем, изменив график работы «3 через 3» на работу только по субботам; 2) заключить трудовой договор с другой организацией с графиком «5 через 2»; 3) не увольняться из первой организации.

Коротко: **закон не запрещает иметь два трудовых договора у разных работодателей одновременно**. Однако ключевой вопрос — какая из двух работ является основной, а какая — внешним совместительством, а также соблюдение ограничений продолжительности работы по совместительству. Просто «не увольняться и устроиться на вторую полную ставку «5 через 2» в полном объёме можно, только если правильно определить статус этих работ и получить согласие первого работодателя на изменение графика».

1. Общая правовая возможность работы у двух работодателей

Основная правовая конструкция — **внешнее совместительство**.

В соответствии со ст. 60.1 Трудового кодекса РФ работник вправе заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя — это внешнее совместительство.

Согласно ст. 282 ТК РФ совместительство — это выполнение работником *другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время*. То есть у работника всегда должно быть **основное место работы**, а все остальные — это совместительство. В трудовом договоре о совместительстве обязательно должно быть указание, что работа является совместительством.

При этом п. 1 ст. 282 ТК РФ допускает заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, если иное не установлено законом.

2. Изменение графика в действующей организации: только по письменному соглашению

Текущий график «3 через 3» — это условие о режиме рабочего времени и, как правило, элемент трудового договора или график сменности, доведённый до работника.

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон и оформляется письменно.

Если вы хотите работать у нынешнего работодателя **только по субботам**, это, по сути, установление **неполного рабочего времени** — неполной рабочей недели.

Это возможно на основании ст. 93 ТК РФ:

«По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя».

То есть работодатель вправе согласиться, но **не обязан** соглашаться по вашему требованию, если вы не относитесь к льготным категориям (беременные женщины, родители детей до 14 лет, лица, ухаживающие за больными членами семьи, и др.).

Если работодатель не согласен, вы не можете в одностороннем порядке выходить на работу только по субботам — это будет считаться нарушением режима работы и может повлечь дисциплинарную ответственность.

Если же первая организация соглашается, нужно оформить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором зафиксировать:

- режим рабочего времени: работа в субботу;
- количество рабочих часов;
- порядок оплаты труда (пропорционально отработанному времени);
- при необходимости — что эта работа является внешним совместительством по отношению к другому основному месту работы.

3. Вариант 1: первая организация остаётся основной, вторая — внешнее совместительство

Если вы оставляете первую организацию как **основное место работы**, то на вторую организацию вы можете устроиться только **по совместительству**.

Это означает, что на новой работе действуют ограничения ст. 284 ТК РФ:

- продолжительность работы по совместительству не должна превышать **4 часов в день**;
- в дни, когда вы свободны от основной работы, можно работать по совместительству **полный рабочий день**;
- в течение месяца продолжительность работы по совместительству не должна превышать **половины месячной нормы рабочего времени**.

Если новая работа предполагает обычный полный график «5 через 2» по 8 часов в день (40 часов в неделю), то оформить её как совместительство при сохранении первой работы в качестве основной **нельзя** — это прямо превышает ограничения ст. 284 ТК РФ.

Поэтому данный вариант возможен только в том случае, если на новом месте вам предлагают **неполный рабочий день** (например, 3–4 часа в день при графике «5/2»), отвечающий лимитам совместительства.

Практический вывод по варианту 1: если вторая организация предлагает полную ставку с графиком «5 через 2» по 8 часов, а вы хотите сохранить первую работу как основную, то оформить вторую работу легально **не получится** — это будет нарушением трудового законодательства.

4. Вариант 2: вторая организация становится основной, первая — внешнее совместительство

Это **наиболее правильный вариант**, если новая работа — полный рабочий день с графиком «5 через 2».

При такой схеме:

1. Вторая организация оформляет вас как **основного работника** на полный рабочий день.
2. Первая организация, где вы сейчас работаете, после изменения графика на «только по субботам» становится вашим **внешним совместительством**.
3. Увольняться из первой организации при этом не нужно, но необходимо, чтобы первая организация согласилась: - изменить режим работы на работу

по субботам; - зафиксировать в трудовом договоре, что работа выполняется на условиях внешнего совместительства.

Поскольку у основной работы «5 через 2» суббота обычно является выходным днём, работа по совместительству в субботу возможна в течение полного рабочего дня — это прямо допускается ст. 284 ТК РФ:

«В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену)».

Также нужно соблюдать месячное ограничение: работа по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени. Если вы работаете в первой организации, например, одну субботу в неделю по 8 часов, то в месяц это составит примерно 32–40 часов, что обычно укладывается в половину месячной нормы. Но нужно проверять по производственному календарю каждый конкретный месяц.

Практический вывод по варианту 2: при полной занятости «5 через 2» на новом месте это единственная законная конструкция, позволяющая сохранить первую организацию (теперь уже как совместительство).

5. Что важно учесть при трудоустройстве «5 через 2»

Сам по себе график «5 через 2» не означает автоматически, что работа является основной. Имеет значение:

- указано ли в трудовом договоре, что работа является совместительством;
- какая организация ведёт вашу трудовую книжку (основное место работы);
- какая работа является для вас «свободным от основной работы временем»;
- сколько часов в день вы фактически работаете у каждого работодателя.

Если вы хотите работать на новом месте полный рабочий день по графику «5 через 2», а в старой организации — только по субботам, то:

- новое место должно быть **основным**;
- старая организация должна быть оформлена как **внешнее совместительство**.

Трудовую книжку будет вести новый основной работодатель. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).

6. Если первая организация не соглашается изменить график

Если работодатель в первой организации отказывается устанавливать вам режим «только по субботам», то сохранить за собой место в том виде, как вы хотите, невозможно.

В такой ситуации возможны альтернативы:

- попросить работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы на определённый период (ст. 128 ТК РФ), если работодатель не возражает;
- уволиться по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) и впоследствии, возможно, заключить с первой организацией новый трудовой договор на условиях совместительства;
- если вы относитесь к категориям, перечисленным в ст. 93 ТК РФ (например, имеете ребёнка до 14 лет), работодатель обязан установить неполное рабочее время по вашему требованию.

Принудительно «перевести» себя на субботний график без согласия работодателя нельзя.

7. Пошаговая рекомендация

1. **Сначала договоритесь с первой организацией** о письменном изменении режима работы: неполная рабочая неделя — работа только по субботам, с указанием количества часов.
 2. **Определитесь, какая работа будет основной.** Если новая работа — полный день «5 через 2», основной должна стать новая организация, а первая — внешним совместительством.
 3. В первой организации оформите дополнительное соглашение, в котором зафиксируйте: - новый график; - неполное рабочее время; - условие о том, что работа выполняется на условиях внешнего совместительства.
 4. При заключении трудового договора со второй организацией не указывайте условие о совместительстве — эта работа для вас должна быть основной.
 5. Убедитесь, что графики не пересекаются, а продолжительность совместительства не превышает лимитов ст. 284 ТК РФ.
-

Итоговый вывод

Можно не увольняться из первой организации и устроиться в другую организацию с графиком «5 через 2», но при соблюдении следующих условий:

- первая организация согласна изменить ваш график на работу только по субботам;
- правильно определена основная работа;
- соблюдены ограничения продолжительности работы по совместительству;
- обе организации правильно оформят кадровые документы.

Если новая организация предлагает **полный рабочий день «5 через 2»**, то единственный законный способ сохранить первую организацию — сделать новую работу **основной**, а первую — **внешним совместительством** с работой по субботам.

Нормативные источники

- Ст. 60.1 ТК РФ — право на заключение трудовых договоров о совместительстве.
 - Ст. 66 ТК РФ — ведение трудовой книжки.
 - Ст. 72 ТК РФ — изменение условий трудового договора по соглашению сторон.
 - Ст. 91 ТК РФ — нормальная продолжительность рабочего времени.
 - Ст. 93 ТК РФ — неполное рабочее время.
 - Ст. 100, 103 ТК РФ — режим рабочего времени и графики сменности.
 - Ст. 128 ТК РФ — отпуск без сохранения заработной платы.
 - Ст. 282 ТК РФ — понятие совместительства и требования к договору о совместительстве.
 - Ст. 284 ТК РФ — продолжительность рабочего времени при работе по совместительству.
-