

Перерасчёт выплат при увольнении «с категории»: полный правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Вопрос «при увольнении с категории в полагается перерасчёт» сформулирован так, что допускает несколько существенно разных прочтений, и каждое из них влечёт свой набор норм, свой состав выплат и свой порядок их получения. Под «категорией» в российском праве применительно к увольнению может пониматься: (а) **категория годности** к военной службе (службе в правоохранительных органах) — А, Б, В, Г, Д, что прямо связано с основанием увольнения «по состоянию здоровья»; (б) **категория должности** государственной гражданской или муниципальной службы («руководители», «помощники (советники)», «специалисты», «обеспечивающие специалисты»); (в) **квалификационная категория** работника (медицинского, педагогического и иных), влияющая на персональную надбавку; (г) **категория получателя мер социальной поддержки** (пенсионера, инвалида, ветерана), при которой говорят о «перерасчёте» после увольнения. Ниже разобраны все версии; ни одна не выбрана «по умолчанию».

Отдельно важно разграничить, что вообще понимается под «перерасчётом»: 1) доплату ранее недоначисленных сумм (ст. 140, 236 ТК РФ); 2) перерасчёт среднего заработка вследствие повышения окладов (п. 16 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922); 3) перерасчёт выплат в связи с событием, наступившим после увольнения (установление инвалидности, присвоение категории, изменение статуса); 4) перерасчёт пенсии. Это не синонимы, и основания у них разные.

2. Базовое правило: что и когда выплачивается при увольнении (применимо ко всем версиям)

- **Расчёт в день увольнения.** Статья 140 ТК РФ: выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения; если работник в этот день не работал — не позднее следующего дня после предъявления требования о расчёте.
- **Компенсация за неиспользованные отпуска** — ст. 127 ТК РФ: «при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все

неиспользованные отпуска» (норма воспроизведена в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ).

- **Выходное пособие и сохранение среднего заработка** — ст. 178 ТК РФ (общий режим), ст. 318 ТК РФ (районы Крайнего Севера и приравненные местности: сохранение среднего месячного заработка до шести месяцев с учётом решений органов службы занятости).
- **Новеллы 2025 года по ст. 318 ТК РФ** (Федеральный закон от 31.07.2025 № 306-ФЗ): уволенный вправе обратиться за выплатой среднего месячного заработка **в письменной форме в течение 15 рабочих дней** после окончания соответствующего месяца (а по «северному» четвёртому-шестому месяцу — после решения органа службы занятости), работодатель производит выплату **не позднее 15 календарных дней со дня обращения**; работодатель вправе вместо этих выплат выплатить **единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка** (с зачётом ранее сделанных выплат за 2–5 месяцы); при ликвидации организации выплаты «в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации». Обращаю внимание: в приведённых редакциях текста статьи есть расхождение в нумерации части об единовременной компенсации («часть пятая» / «часть шестая») — при подготовке требования необходимо сверять нумерацию по официальному тексту.
- **Проценты за задержку** — ст. 236 ТК РФ (не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день задержки), **компенсация морального вреда** — ст. 237 ТК РФ.
- **Индексация/повышение окладов** — ст. 134 ТК РФ; при повышении в организации тарифных ставок (окладов) средний заработок повышается по правилам п. 16 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 — это классическое основание «перерасчёта» уже исчисленного среднего заработка.
- **Расчётный листок и документы** — ст. 136, 62 ТК РФ (право на копии документов, связанных с работой, — основа для проверки правильности расчёта).

3. Версия 1: военная служба и служба в «силовых» структурах — увольнение с определённой категорией годности

Почему эта версия наиболее вероятна. Формулировка «увольнение с категории» типична именно для военно-врачебной терминологии: категории

годности А, Б, В, Г, Д определяются Положением о военно-врачебной экспертизе, утв. Постановлением Правительства РФ от 04.07.2013 № 565. Категории «В» (ограниченно годен) и «Д» (не годен) напрямую ведут к увольнению по состоянию здоровья.

3.1. Что выплачивается

- **Единовременное пособие.** Пункт 3 ст. 3 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»: при увольнении по достижении предельного возраста пребывания на военной службе, по состоянию здоровья либо в связи с организационно-штатными мероприятиями — 5 окладов (выслуга менее 10 лет), 10 окладов (10–15 лет), 15 окладов (15–20 лет), 20 окладов (20 лет и более); лицам, награждённым государственным орденом (орденами) или удостоенным почётных званий, размер увеличивается на два оклада денежного содержания; военнослужащим по призыву — один МРОТ (детям-сиротам — пять). Размер и порядок выплаты для лиц, уволенных **по другим основаниям**, согласно прямому указанию того же пункта, определяются Правительством РФ — то есть Постановлением Правительства РФ от 22.09.1993 № 941 (порядок и размеры выплат пособий и компенсаций военнослужащим; конкретную величину следует сверять по действующей редакции этого акта).
- **Ежемесячное социальное пособие.** Пункт 4 ст. 3 Федерального закона № 76-ФЗ: военнослужащим по контракту, имеющим выслугу от 15 до 20 лет и уволенным по достижении предельного возраста, состоянию здоровья или по организационно-штатным мероприятиям **без права на пенсию**, в течение пяти лет выплачивается ежемесячное социальное пособие в установленных размерах.
- **Страховые выплаты.** Федеральный закон от 28.03.1998 № 52-ФЗ: перечень страховых случаев — ст. 4, размеры страховых сумм — ст. 5. Ключевое для нашей темы: увольнение в связи с признанием военнослужащего **не годным** к военной службе вследствие военной травмы, а также установление инвалидности являются самостоятельными страховыми случаями. Здесь и возникает «перерасчёт»: если инвалидность установлена (или группа изменена) **после** увольнения, страховая выплата производится заново по новому основанию — размер определяется ст. 5 указанного Закона в редакции, действующей на дату наступления страхового случая.
- **Денежное довольствие и иные выплаты.** Денежное довольствие — Федеральный закон от 07.11.2011 № 306-ФЗ; порядок обеспечения — приказ Министра обороны РФ от 06.12.2019 № 727 (в действующей редакции). На день исключения из списков личного состава военнослужащий должен быть обеспечен денежным довольствием и положенным довольствием (п. 16 ст.

34 Положения о порядке прохождения военной службы, утв. Указом Президента РФ от 16.09.1999 № 1237) — именно нарушение этого требования чаще всего образует предмет требования о доплате.

3.2. Что именно может быть «перерасчитано»

1. Недоначисленное денежное довольствие за периоды до исключения из списков личного состава (например, при повышении окладов, изменении должностного положения, невыплате надбавок).
2. Единовременное пособие — при неверном определении выслуги или основания увольнения.
3. Страховые суммы — при последующем установлении/изменении группы инвалидности (обращение к страховщику, а не к командованию).
4. Пенсионное обеспечение — см. раздел 7.

3.3. Порядок и сроки

Споры военнослужащих о выплатах рассматриваются **военными судами** в порядке гл. 22 КАС РФ; общий срок обращения — **три месяца** со дня, когда стало известно о нарушении права (ст. 219 КАС РФ). Разъяснения по применению законодательства о военной службе даны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2014 № 8 «О практике применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих».

Конкурирующие позиции по срокам. Позиция 1 (буквальная): к денежным требованиям военнослужащего применяется трёхмесячный срок ст. 219 КАС РФ. Позиция 2: по требованиям о невыплате денежного довольствия и иных причитающихся сумм подлежит применению годичный срок, установленный ч. 2 ст. 392 ТК РФ (по аналогии, с учётом длящегося характера нарушения). Практика по этому вопросу неоднородна; при подготовке обращения необходимо проверять актуальную практику соответствующего военного суда и заявлять ходатайство о восстановлении срока с обоснованием уважительности причин (ст. 219 КАС РФ, п. 5 ст. 392 ТК РФ).

3.4. Практический вывод

Да, при увольнении лица, имеющего категорию годности «В» или «Д», **выплаты, как правило, полагаются**, но их состав определяется не самой категорией, а **основанием увольнения** («по состоянию здоровья») и **выслугой**: единовременное пособие по п. 3 (или п. 4) ст. 3 Федерального закона № 76-ФЗ либо по Постановлению Правительства РФ № 941; страховые суммы по ст. 4–5 Федерального закона № 52-ФЗ — при наличии страхового

случая. «Перерасчёт» возможен, если выплаты были исчислены неверно либо если страховой случай (инвалидность) наступил после увольнения.

4. Версия 2: государственная гражданская служба — увольнение с должности определённой категории

Категории должностей установлены ст. 9 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ: руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты; там же — группы должностей (высшие, главные, ведущие, старшие, младшие). Классные чины — ст. 12 указанного Закона; квалификационные требования — ст. 11; должности и реестры — ст. 8, 10. Система государственной службы в целом — Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

4.1. Соотношение общих и специальных норм

Это центральный вопрос версии. Статья 73 Федерального закона № 79-ФЗ устанавливает, что трудовое законодательство применяется к отношениям гражданской службы **с особенностями, предусмотренными этим Законом**. Следовательно:

- **Специальные нормы приоритетны** в части оснований увольнения, денежного содержания, дополнительных гарантий при ликвидации органа или сокращении должностей (ст. 37 и ст. 53 Федерального закона № 79-ФЗ — точную часть статьи о компенсации в размере четырёхмесячного денежного содержания необходимо сверять по действующей редакции).
- **Общие нормы ТК РФ применяются субсидиарно**: компенсация за неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ), проценты за задержку (ст. 236 ТК РФ), моральный вред (ст. 237 ТК РФ), сроки обращения (ст. 392 ТК РФ), порядок выдачи документов (ст. 62 ТК РФ).

4.2. Что может быть предметом перерасчёта

1. Денежное содержание за фактически отработанный период, включая надбавки за выслугу лет, за классный чин, за особые условия службы.
2. Компенсация за неиспользованные отпуска — исчисляется с учётом всех выплат, входящих в расчёт среднего заработка (ст. 139 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).
3. Гарантии при увольнении «по ликвидационным/сокращенческим» основаниям.

4. Присвоение классного чина / назначение на должность иной категории **до** увольнения — влечёт перерасчёт содержания за период с даты соответствующего акта; присвоение чина **после** увольнения на выплаты при увольнении не влияет.

4.3. Сроки

Применяются сроки ст. 392 ТК РФ: один год — по требованиям о невыплате или неполной выплате сумм, причитающихся работнику (в том числе при увольнении); три месяца — по иным индивидуальным спорам; один месяц — по спорам об увольнении. Разъяснение о моменте начала течения срока и уважительных причинах его пропуска дано в п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

4.4. Практический вывод

При увольнении гражданского служащего перерасчёт **возможен и, как правило, ограничен двумя сценариями**: (а) недоначисление денежного содержания/компенсации за отпуск за период службы; (б) применение специальных гарантий по ст. 37, 53 Федерального закона № 79-ФЗ. Сама по себе «категория должности» (руководитель/специалист) дополнительных выплат при увольнении не порождает — она определяет лишь уровень и структуру денежного содержания.

5. Версия 3: муниципальная служба

Отношения регулируются Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ: правовые основы — ст. 3 (там же правило о распространении трудового законодательства на муниципальных служащих **с особенностями**, предусмотренными Законом), прекращение службы — ст. 16, гарантии — ст. 23. Объём гарантий при увольнении, включая единовременные выплаты (в том числе в связи с выходом на пенсию), определяется, как правило, **актами субъектов РФ и органов местного самоуправления** — это необходимо проверять в каждом конкретном случае, поскольку именно региональное/местное регулирование здесь является источником «перерасчёта».

Практический вывод: перерасчёт возможен, если он предусмотрен актом органа местного самоуправления (например, при увольнении в связи с выходом на пенсию, при ликвидации/сокращении), а общие гарантии (компенсация за отпуск, проценты по ст. 236 ТК РФ) применяются subsidiarily.

6. Версия 4: квалификационная категория работника (медицина, образование, иные отрасли)

Здесь «категория» — это квалификационная категория, дающая право на персональную надбавку. Правовая механика:

- Системы оплаты труда, включая надбавки и стимулирующие выплаты, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ); для бюджетной сферы — с учётом ст. 144 ТК РФ.
- Порядок аттестации, по итогам которой присваивается категория, определяется ведомственными актами: для педагогических работников — Порядок проведения аттестации, утв. приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 (категория присваивается на определённый срок, по общему правилу пять лет); для медицинских работников — порядок, утверждённый приказом Минздрава России (в редакции, действующей на дату аттестации).
- **Перерасчёт при увольнении** состоит в том, что при расчёте среднего заработка для компенсации за неиспользованные отпуска и иных «средних» выплат учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, включая надбавку за квалификационную категорию (ст. 139 ТК РФ, п. 2 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).
- Если надбавка за присвоенную **до увольнения** категорию не выплачивалась (или выплачивалась в заниженном размере) — это недоплата, подлежащая взысканию с процентами по ст. 236 ТК РФ.
- Если категория присвоена **после** увольнения — на выплаты при увольнении она не влияет: надбавка носит характер стимулирующей выплаты за период работы и «назад» не перерасчитывается.

Практический вывод: в этой версии «перерасчёт» = доплата за период работы (при недоначислении) плюс учёт надбавки в среднем заработке; самостоятельного основания для выплат при увольнении факт наличия категории не создаёт.

7. Версия 5: перерасчёт пенсии и мер социальной поддержки после увольнения

Если «категория» — это категория получателя (пенсионер, инвалид, ветеран), вопрос о «перерасчёте при увольнении» решается так:

- **Страховая пенсия.** Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ, ст. 26.1: после прекращения работы (увольнения) пенсионеру производится перерасчёт (возобновление индексации) суммы страховой пенсии с учётом состоявшихся индексаций; действующий порядок связывает выплату с месяцем, следующим за месяцем прекращения работы (точную формулировку части статьи необходимо сверять по действующей редакции, поскольку правило менялось).
- **Пенсии лиц, проходивших военную и приравненную службу.** Закон РФ от 12.02.1993 № 4468-1: ст. 43 (денежное довольствие, учитываемое при исчислении пенсии), ст. 49 (перерасчёт пенсии при повышении денежного довольствия), ст. 55 (перерасчёт по иным основаниям). Здесь «перерасчёт» производится пенсионным органом автоматически при изменении законодательства либо по заявлению при изменении статуса.
- **Ежемесячная денежная выплата.** Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ст. 28.1) и Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ (ст. 23.1): ЕДВ устанавливается и перерасчитывается при изменении категории получателя либо группы инвалидности.

Практический вывод: если речь о пенсии, «перерасчёт при увольнении» — это самостоятельное основание, реализуемое через пенсионный орган (СФР, соответствующее ведомство), а не через работодателя; сроки здесь определяются пенсионным законодательством, а не ст. 392 ТК РФ.

8. Налоговый аспект перерасчёта и доплат

- **Страховые взносы:** подп. 3 п. 1 ст. 422 НК РФ — не подлежат обложению суммы выходного пособия и среднего месячного заработка на период трудоустройства **в части, не превышающей в целом трёхкратный** средний месячный заработок (**шестикратный** — для работников из организаций в районах Крайнего Севера и приравненных местностях); сверх этого предела — облагаются.
- **Налог на прибыль:** п. 8 ст. 255 НК РФ — денежные компенсации за неиспользованный отпуск; п. 9 ст. 255 НК РФ — начисления увольняемым работникам, включая выходные пособия, предусмотренные трудовыми договорами, соглашениями, коллективными договорами и локальными

актами; п. 11, 12 ст. 255 НК РФ — надбавки, обусловленные районным регулированием и стажем работы в северных местностях.

- **НДФЛ:** п. 3 ст. 217 НК РФ — освобождение выходного пособия и среднего месячного заработка на период трудоустройства в аналогичных пределах (трёхкратный/шестикратный размер).
- **Отдельный вопрос** — квалификация новой **единовременной компенсации в размере пятикратного среднего месячного заработка** по ст. 318 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 31.07.2025 № 306-ФЗ). Буквальное прочтение ст. 422 НК РФ и ст. 217 НК РФ позволяет не облагать её у «северян», поскольку пятикратный размер укладывается в шестикратный необлагаемый предел; однако практика применения новой нормы на дату подготовки разбора ещё не сложилась, и позиция требует подтверждения (в том числе письмами Минфина России и ФНС России).

9. Порядок и сроки требования перерасчёта (алгоритм по всем версиям)

1. **Установить факт и размер недоплаты:** запросить расчётный листок (ст. 136 ТК РФ) и копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ); военнослужащему — соответствующие выписки и справки о выплатах.
2. **Письменное обращение к работодателю (командиру, представителю нанимателя)** с требованием о перерасчёте; для «северных» выплат по ст. 318 ТК РФ соблюсти 15-рабочих-дневный срок обращения и ожидать выплату в 15 календарных дней.
3. **Досудебные механизмы:** комиссия по трудовым спорам (ст. 384–390 ТК РФ) — для работников; государственная инспекция труда (ст. 356–357 ТК РФ); прокуратура (ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1). Для военнослужащих и госслужащих КТС недоступна — только обращение к командиру/нанимателю и суд.
4. **Суд.** Работники — ст. 391 ТК РФ, ст. 22 ГПК РФ. Гражданские и муниципальные служащие — по правилам, зависящим от характера требования (иск по ГПК РФ либо оспаривание решений и действий по гл. 22 КАС РФ). Военнослужащие — военные суды, гл. 22 КАС РФ.
5. **Сроки.** Один год — по требованиям о невыплате или неполной выплате сумм, причитающихся работнику (ч. 2 ст. 392 ТК РФ); три месяца — по иным индивидуальным трудовым спорам (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); один месяц — по спорам об увольнении (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); три месяца — по ст. 219 КАС РФ для военнослужащих и служащих. Пропущенные сроки могут быть восстановлены судом (ч. 5 ст. 392 ТК РФ), обстоятельства уважительности

раскрыты в п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2.

10. Ситуации, когда перерасчёт не полагается

1. Увольнение по собственному желанию или по соглашению сторон — выходное пособие по ст. 178 ТК РФ не возникает, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением о расторжении (п. 9 ст. 255 НК РФ прямо допускает такие выплаты, но они должны быть предусмотрены договором/соглашением).
2. Категория (годности, квалификационная) присвоена или изменена **после** увольнения — на выплаты при увольнении не влияет; для военнослужащих это, напротив, может создать самостоятельный страховой случай по Федеральному закону № 52-ФЗ.
3. Надбавка, о «перерасчёте» которой ставится вопрос, не введена системой оплаты труда (ст. 135, 144 ТК РФ).
4. Пропуск сроков обращения без уважительных причин (ст. 392 ТК РФ, ст. 219 КАС РФ).
5. Выплаты произведены в полном объёме в пределах необлагаемых лимитов; сверхлимитные суммы облагаются взносами (ст. 422 НК РФ) и НДФЛ (ст. 217 НК РФ), что иногда ошибочно воспринимается как «недоплата».
6. При ликвидации организации — требования о выплате выходных пособий и оплате труда удовлетворяются в порядке очерёдности по ст. 64 ГК РФ, но по ст. 318 ТК РФ (в редакции Федерального закона № 306-ФЗ) соответствующие выплаты «в любом случае» должны быть произведены **до завершения ликвидации**.

11. Практические выводы по каждой версии

Версия	Полагается ли перерасчёт	Ключевая норма	Срок требования
Категория годности (военная служба)	Да: единовременное пособие, соцпособие, страховые суммы по основанию увольнения и выслуге	п. 3, 4 ст. 3 ФЗ № 76-ФЗ; Постановление Правительства РФ № 941; ст. 4– 5 ФЗ № 52-ФЗ	3 мес. (ст. 219 КАС РФ); обсуждается применение 1 года по аналогии со ст. 392 ТК РФ

Версия	Полагается ли перерасчёт	Ключевая норма	Срок требования
Категория должности гражданской службы	Да, в пределах недоначислений и специальных гарантий	ст. 9, 37, 53, 73 ФЗ № 79-ФЗ; субсидиарно ТК РФ	1 год / 3 мес. / 1 мес. (ст. 392 ТК РФ)
Муниципальная служба	Да, если предусмотрено актом ОМСУ/ субъекта РФ	ст. 3, 16, 23 ФЗ № 25-ФЗ	по ст. 392 ТК РФ
Квалификационная категория	Да, в части доплаты за период работы и учёта в среднем заработке	ст. 135, 139, 140, 236 ТК РФ; ст. 922 ПП	1 год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ)
Категория пенсионера/ льготника	Да, но через пенсионный орган	ст. 26.1 ФЗ № 400-ФЗ; ст. 43, 49 Закона РФ № 4468-1; ст. 28.1 ФЗ № 181-ФЗ	сроки пенсионного законодательства

Общий вывод. Единой нормы «перерасчёт при увольнении с категории» в российском праве нет. Перерасчёт всегда привязан к трём вещам: конкретному основанию увольнения, документально подтверждённому статусу (категория годности, категория должности, квалификационная категория, категория получателя) и факту недоплаты либо наступления юридически значимого события после увольнения. Если «категория» — это категория годности, наиболее вероятные требования: единовременное пособие по ст. 3 Федерального закона № 76-ФЗ и (или) Постановлению Правительства РФ № 941 и страховая выплата по Федеральному закону № 52-ФЗ. Если категория должностная или квалификационная — предмет перерасчёта будут недоначисленные суммы за период работы, компенсация за неиспользованные отпуска и проценты по ст. 236 ТК РФ.

12. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ: ст. 62, 127, 134, 135, 136, 139, 140, 144, 178, 236, 237, 318, 356–357, 384–392 (в том числе ст. 318 в редакции Федерального закона

-
- от 31.07.2025 № 306-ФЗ; ст. 392 в ред. Федеральных законов от 03.07.2016 № 272-ФЗ, от 05.04.2021 № 74-ФЗ).
2. Трудовой кодекс РФ, ст. 394 (в ред. Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ) — вынесение решений по трудовым спорам об увольнении.
 3. Гражданский кодекс РФ, ст. 63, 64 — ликвидация юридического лица, очерёдность требований кредиторов.
 4. Налоговый кодекс РФ, часть вторая: ст. 217, 255 (пп. 8, 9, 10, 11, 12), 422 (подп. 3 п. 1).
 5. Кодекс административного судопроизводства РФ, гл. 22, ст. 219.
 6. Гражданский процессуальный кодекс РФ, ст. 22.
 7. Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», ст. 3 (пп. 3, 4).
 8. Федеральный закон от 28.03.1998 № 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих...», ст. 4, 5.
 9. Федеральный закон от 07.11.2011 № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих...».
 10. Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 (Положение о порядке прохождения военной службы), ст. 34.
 11. Постановление Правительства РФ от 04.07.2013 № 565 (Положение о военно-врачебной экспертизе) — категории годности.
 12. Постановление Правительства РФ от 22.09.1993 № 941 — выплата пособий и компенсаций военнослужащим.
 13. Приказ Министра обороны РФ от 06.12.2019 № 727 — порядок обеспечения денежным довольствием.
 14. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».
 15. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ст. 8-12, 37, 53, 73.
 16. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», ст. 3, 16, 23.
 17. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», ст. 26.1.
 18. Закон РФ от 12.02.1993 № 4468-1, ст. 43, 49, 55.
 19. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ, ст. 28.1; Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ, ст. 23.1.
 20. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, п. 2, 16.
 21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, п. 5.
 22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2014 № 8.
 23. Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 — порядок аттестации педагогических работников.
-

-
24. Федеральный закон от 31.07.2025 № 306-ФЗ (внесение изменений в ТК РФ в части гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации).
25. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (в том числе применительно к ст. 127, 394 ТК РФ).

Примечание для редакции: по ряду позиций (нумерация части ст. 318 ТК РФ о единовременной компенсации; часть статьи Федерального закона № 79-ФЗ, устанавливающая четырёхмесячную компенсацию; конкретные размеры по Постановлению Правительства РФ № 941; формулировка ст. 26.1 Федерального закона № 400-ФЗ) текст подлежит сверке с официальной действующей редакцией на дату публикации.