Таким образом, в национальной системе здравоохранения сформирована нормативно-правовая база для перехода функционирования системы здравоохранения к единым правилам и стандартам независимо от формы хозяйствующего субъекта медицинских организаций. Есть ли место для частного страховщика в Национальной системе здравоохранения? Конечно, есть, но, по нашему мнению, только в системе ДМС, которую необходимо кардинально реформировать, создавая условия для ее развития. Надежды на «софинансирование» в системе ОМС населения, по нашему мнению, могут вызвать серьезное недовольство среди населения.

Эффективными, проверенными и признанными на международном уровне являются здоровьесберегающие технологии, основанные на:

- массовых обследований здоровья в рамках профилактического медицинского осмотра (выявление индивидуального интегрального риска неинфекционных заболеваний, раннее выявление сосудистых, онкологических и других заболеваний);
- последующее наблюдение за лицами, страдающими хроническими заболеваниями или имеющими высокий интегративный риск острых заболеваний;
- ранняя коррекция факторов риска и повышение приверженности населения лечению заболеваний на этапах максимальной излечимости;
- массовая иммунопрофилактика в рамках Национального графика вакцинации;
- скоординированное, последовательное и быстрое функционирование служб скорой медицинской помощи, служб скорой помощи и специализированных служб скорой медицинской помощи - в случае острой патологии;
- развитая специализированная медицинская помощь с увеличением доли высокотехнологичной медицинской помощи.

1. Басов, Н.Ф. «Социальная работа с различными группами населения» учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки «Социальная работа» (квалификация бакалавр). М.: НОРМА-М. 2013. - 123 с.
2. Бахнов, М. С. «Закон о занятости в РФ» // Трудовое право. № 1,2. - 2003. - С. 92.
3. Комментарий к Закону РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (постатейный) / Бондарева Э.С., Шавин В.А., Чершинцева Е.А., Зенков М.Ю., Бирюкова Т.А., Богатырева Н.В., Слесарев С.А., Тишин Р.В. // СПС КонсультантПлюс. 2015.-178с.

Хаджимурадова Т.Х.

Правовые основы установления пособия по временной нетрудоспособности

*ФГБОУ ВО Чеченский государственный университет
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/lj-04-2021-257

Аннотация

Актуальность темы исследования обусловлено необходимостью изучения проблем нетрудоспособного населения.

Ключевые слова: занятость, безработица, нетрудоспособность.

Abstract

The relevance of the research topic is due to the need to study the problems of the disabled population.

Keywords: employment, unemployment, disability.

Исходя из положений норм, предусмотренных Конституции Российской Федерации, в частности ст. 39 Конституции Российской Федерации, каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом [1, с.9].

Российское трудовое законодательство состоит из документов (законодательных актов), принятых на федеральном уровне (Российской Федерации (РФ)), и документов, принятых на местном уровне (субъекты Российской Федерации). Субъекты могут свободно определять определенные аспекты трудового законодательства в рамках своих полномочий. Однако общее трудовое законодательство в России достаточно централизовано и гармонизировано. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями) (Трудовой кодекс) является основным документом, охватывающим трудовое законодательство в России. Субъекты РФ обычно принимают определенные правила, которые, например, регулируют условия оплаты для тех, кто работает в Северном или эквивалентных регионах, или вводят дополнительные выходные [8, с.124].

Согласно Трудовому кодексу, трудовой договор всегда должен быть в письменной форме. Устные соглашения не допускаются. Трудовой договор должен быть составлен в двух экземплярах, оба подписаны обеими сторонами, по одному оригиналу, который должен быть сохранен работодателем и работником. Получение работником копии трудового договора должно быть подтверждено подписью работника на копии трудового договора, хранящейся у работодателя.

Трудовой кодекс содержит минимальные требования к содержанию для любого трудового договора, в том числе: имена и реквизиты работника и работодателя; функция работы сотрудника и дата начала; место работы сотрудника; функция работы (например, должность в штатном расписании, род занятий, профессия, включая указание квалификации и конкретного вида работы, которую должен выполнять сотрудник); дата начала работы или, если заключен срочный договор, срок действия и основания для заключения срочного трудового договора; условия оплаты труда (включая ставку базового оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрения); рабочее время и свободное время; компенсация за трудную работу и работу с опасными материалами и / или работу в опасных условиях, если работник нанят для выполнения работы в таких условиях, включая указание характеристик условий труда на рабочем месте. Другие условия, содержащиеся в трудовом законодательстве и других нормативных правовых актах, содержащих положения трудового законодательства [11, с.78].

Российское трудовое законодательство устанавливает законодательно гарантированную минимальную месячную заработную плату неквалифицированному рабочему, работающему полный рабочий день и выполняющему простую работу при нормальных условиях труда. Минимальная месячная заработная плата (4 611 руб. с 1 июня 2011 г.) устанавливается на всей территории РФ и не должна быть меньше прожиточного минимума (Федеральный закон РФ от 1 июня 2011 г. № 106-ФЗ) [9, с.26].

Трудовой кодекс также предусматривает дополнительный оплачиваемый отпуск для работников:

- Работа во вредных или опасных условиях труда.
- Делать работу особого характера.
- Работаем на Севере или в аналогичных регионах. [13, с.87].

Работники имеют право на перерыв в случае болезни или травмы на весь период болезни, подтвержденный соответствующими медицинскими документами (например, справкой об отпуске по болезни).

С 2011 года работодатель оплачивает первые три дня выплаты по болезни за свой счет. После трехдневного периода Фонд социального страхования финансирует болезнь работника.

Чем отличается долгосрочное страхование по инвалидности? Долгосрочное страхование по инвалидности также предназначено для замещения части дохода работника, когда инвалидность мешает ему работать, но оно будет выплачивать пособия гораздо дольше, чем краткосрочный план по инвалидности. Длительное покрытие по инвалидности обычно не начинает выплачивать пособия до тех пор, пока вы не сможете работать по крайней мере месяц, а иногда и год или два. Большинство планов имеют период ожидания 3-26 недель. Но затем, как только преимущества начинаются, они сохраняются годами. В зависимости от выплат, они могут даже продолжаться, пока вы не достигнете пенсионного возраста.

Многие работники имеют как краткосрочное, так и долгосрочное страхование по нетрудоспособности, потому что оба продукта могут работать в тандеме, чтобы гарантировать, что у нетрудоспособного работника есть доступ к частичному замещению дохода практически на всю продолжительность инвалидности.

Долгосрочное покрытие по нетрудоспособности дороже, чем краткосрочное покрытие по нетрудоспособности, поскольку потенциальные выплаты намного больше, учитывая период времени, в течение которого человек может получать пособие.

С 2011 года оплата по болезни за периоды временной нетрудоспособности основана на средней заработной плате работника за предыдущие два года (вместо одного года, как было ранее). Размер оплаты за больничный, который может быть взыскан с штата, варьируется в зависимости от того, как долго работник работает:

Учитывая отсутствие эффективной системы выплаты пособий по временной нетрудоспособности, выявило другие существенные факторы, которые влияют на продолжительность периода безработицы в России. Оценки, основанные на модели длительности с дискретным временем для конкурирующих рисков, показывают, что женщины находят работу значительно дольше, чем женатые мужчины, прежде чем найти работу.

Это вызывает беспокойство по поводу возможности того, что замужние женщины могут стать непропорционально представлены среди длительно безработных в России. Лучше образованные люди не как представляется, быстрее находят работу, чем менее образованные, хотя и более образованные оставаться безработным значительно дольше, прежде чем покинуть рабочую силу.

Женщины с детьми до трех лет, одинокие матери с детьми младше 14 лет (или дети-инвалиды до 18 лет) и одинокие отцы не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев:

- Ликвидация работодателя.
- Повторить неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.
- Единственное грубое нарушение трудовых функций работника (отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд, появление на работе под воздействием алкоголя и т. д.).
- Раскрытие защищенной (конфиденциальной) информации и аналогичные действия [23, с.121].

В настоящее время существует два основных направления реформирования трудового законодательства. Деловое сообщество в лице членов Российского союза промышленников и предпринимателей подготовило значительные поправки в Трудовой кодекс с целью сделать его более современным и ориентированным на бизнес.

Исходя из вышеизложенного, мы предлагаем такое определение пособия по временной нетрудоспособности: денежная выплата, реализовываемая в страховом

случае, то есть наступления у лица состояния временной нетрудоспособности ввиду временной болезни или временных жизненных обстоятельств, признанные законодателем уважительными, чтобы компенсировать лицу утраченный заработок.

1. Конституция Российской Федерации 1993г. (в последней ред. от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. - №31. - Ст. 4398.
2. 60 Трудовое право: Учебник. Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2017. -374с.
3. Галаганов В.П. Право социального обеспечения: учебник / В.П. Галаганов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: КНОРУС, 2014. - 512 с.
4. Виноградова З.Д. Круг лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию по временной нетрудоспособности // Трудовое право, 2006, №3. - С.98-105.
5. Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России. М.: БЕК, 2001. - 156с.
6. Холостова Е.И. Социальная политика и социальная работа: учебное пособие / Е.И. Холостова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 208 с.

Хапаев А.-З.Г.

Объективные и субъективные признаки соучастия в преступлении

*Ростовский филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный университет
правосудия»
(Россия, Ростов-на-Дону)*

doi: 10.18411/lj-04-2021-258

Аннотация

В статье называются объективные и субъективные признаки соучастия. Проводится анализ всех признаков соучастия. Делается вывод о том, что для соучастия свойственны такие признаки, как: участие двух и более лиц в преступлении, совместная деятельность лиц, единый преступный результат, прямой умысел каждого участника по отношению к совершаемому преступлению, взаимная осведомленность о совместной преступной деятельности.

Ключевые слова: уголовное право, преступление, соучастие, множественность лиц, совместность действий, прямой умысел.

Abstract

The article lists the objective and subjective signs of complicity. All signs of complicity are analyzed. It is concluded that complicity is characterized by such characteristics as: participation of two or more persons in a crime, joint activity of persons, a single criminal result, direct intent of each participant in relation to the crime being committed, mutual awareness of joint criminal activity.

Key words: criminal law, crime, complicity, plurality of persons, joint actions, direct intent.

Институт соучастия является одним из самых сложных в теории уголовного права. До сих пор в научном мире не утихают дискуссии о том, что следует считать соучастием в преступлении. Ученые предлагают свои интерпретации этого определения, пытаясь наиболее полно отразить суть этого явления, однако, несмотря на все их усилия, вопросов все равно пока больше, чем ответов.

П.И. Гришаев и Г.А. Кригер определили соучастие как «определенную форму совершения преступления, имеющая определенные признаки: объективные и субъективные. Благодаря этим признакам можно определить, какие особенности характерны для института соучастия, и отличить его от других подобных ему институтов» [1, с.12].