

PRO ЕНПФ



#3 (10) 2018 арнайы шығарылым/специальный выпуск

КОР АНАТОМИЯСЫ: ЖАДЫ
АНАТОМИЯ ФОНДА: ПАМЯТЬ

ЗАМАНАУИ ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖҮЙЕСІНІН
ӨТКЕНІ МЕН БҮГІНІ
ОТ ИСТОКА ДО УСТЬЯ
СОВРЕМЕННОЙ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

ДАМУ ЖӘНЕ КЕМЕЛДІК
СОВЕРШЕНСТВО В РАЗВИТИИ

PRO ЕНПФ

*бұл Қорымыздың тыныс-тіршілігі туралы
екі тілді ішкі корпоративтік журнал.*

Басылым Қазақстан Республикасы
Ақпарат және коммуникация
министрлігінде тіркелді.

БАҚ-ты тіркеу туралы куәлік:
23.06.2016 жылғы №16048-Ж.
2016 жылғы маусымнан бастап
шығарылады.

МЕНШІК ИЕСІ:

“Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қоры”
акционерлік қоғамы

ТАРАТЫЛУЫ:

Қор қызметкерлеріне тегін.

ШЫҒУ ЖИІЛІГІ:

Тоқсан сайын бір рет.

ТАРАЛЫМЫ:

2 500 дана.

ЭЛЕКТРОНДЫҚ НҮСҚА:

www.enpf.kz

БАС РЕДАКТОР:

Елнур Шалкибаев

РЕДАКТОР:

Марина Ақмаева

ДИЗАЙН, БЕТТЕУ:

Гүзьяль Шарипова

АВТОРЛАРЫ:

Марина Ақмаева
Елнур Шалкибаев

АУДАРМАШЫ:

Жаппарберген Айбота

©2016, “PRO ЕНПФ” журналы
Барлық құқықтар қорғалған

Редакцияның алдын-ала жазбаша
рұқсатынсыз осы басылымды кез келген
нысанда және кез келген құрал, сондай-ақ
фотокошірме немесе басқа электрондық
не механикалық құралдар арқылы толық
немесе ішінара қайта шығаруға, таратуға
немесе беруге тыйым салынады.

Рұқсат алу үшін e.shalkibaev@enpf.kz
электрондық мекенжайы бойынша
редакцияға жазыңыздар.

МАЗМҰНЫ
СОДЕРЖАНИЕ

ЗАМАНАУИ ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖҮЙЕСІНІҢ
ӨТКЕНІ МЕН БҮГІНІ/
ОТ ИСТОКА ДО УСТЬЯ СОВРЕМЕННОЙ
ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

6

ӨТКЕН ШАҚҚА САЯХАТ/
НАЗАД В ПРОШЛОЕ

13

ЗЕЙНЕТАҚЫ КҰРАМЫ/
ПЕНСИЯ ПО РОЛЯМ

21

КОР АНАТОМИЯСЫ: ЖАДЫ/
АНАТОМИЯ ФОНДА: ПАМЯТЬ

24

ТҮСІНДІРМЕ СӨЗДІК/
ГЛОССАРИЙ

29

ДАМУ ЖӘНЕ КЕМЕЛДІК/
СОВЕРШЕНСТВО В РАЗВИТИИ

32

ӘЛЕМНІҢ ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖҮЙЕЛЕРІ/
ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ МИРА

36

ҚҰРМЕТТІ ОҚЫРМАНДАР!
ДОРОГИЕ ЧИТАТЕЛИ!

Қазақстан Республикасының жинақтаушы зейнетақы жүйесіне биыл 20 жыл толып отыр. Бүгінде жеке зейнетақы шотына жарналар аудару арқылы болашақ зейнетақының мол болуына ықпал ету үйреншікті жағдайға айналғандай. Алайда бұдан 20 жыл бұрын жағдай басқаша еді – реформаға қатысты көп сын айтылды. Жаңа зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің жұмыс істейтіндігіне күмәнмен қарайтындар, тіпті сенбейтіндер болды.

Әдетте таңғажайып идеялардың, батыл түрде қолға алынып, жүзеге асырылуы, уақыт өте келе қалыпты құбылысқа айналатындығы белгілі. Ұлыбританияда Виктория патшайымның заманында атақты физик лорд Кельвин ұшу аппараттары “ауадан ауыр болатындықтан” ешқашан ұша алмайды, рентген сәулесі көз бояушылық және радионың болашағы жоқ деп санаған.

Жүйеге кесімді баға беру үшін жиырма жыл тым аз кезең секілді. Бірақ осы жылдар ішінде елеулі жетістіктерге қол жеткізілді. Әрине, қорытынды шығаруға әлі ерте, жүйе әлі кемеліне келген жоқ – бар болғаны орта жолға жетті. Осы нөмірден Қазақстанның не үшін жинақтаушы зейнетақы жүйесін таңдағанын, 20 жыл ішінде қандай уақиғалар болғанын және алдағы даму жоспарлары жайлы білетін боласыздар.

Жақсы әсермен оқып шығуларыңызға тілектеспіз!

Құрметпен, редакция!

Накопительная пенсионная система Республики Казахстан в этом году отмечает двадцатилетие. Сегодня делать взносы на индивидуальный пенсионный счет, тем самым влиять на размер будущей пенсии, кажется привычным. Однако ситуация 20 лет назад была иной – реформа воспринималась неоднозначно. Не все тогда разделяли мнение, что новая система пенсионного обеспечения будет работать. Некоторым это казалось даже невозможным.

Но история знает огромное количество примеров, когда невозможное на первый взгляд спустя годы становилось обычным явлением. Например, выдающийся физик Викторианской эпохи лорд Кельвин уверено заявлял, что летательные аппараты “тяжелее воздуха” и никогда не взлетят, считал рентгеновские лучи обманом и был уверен, что у радио нет будущего.

Двадцать лет, казалось бы, небольшой период для глобальной оценки. Но результаты развития за эти годы достаточно значимые. Хотя, конечно, подводить итоги рано, ведь система только на середине пути. Из этого номера вы узнаете о том, почему Казахстан решил идти по пути накопительной пенсионной системы, о ключевых событиях, произошедших за 20 лет ее становления, и о дальнейших планах развития.

Желаем приятного чтения.

С уважением, ваша редакция!



ЗАМАНАУИ ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖҮЙЕСІНІҢ ӨТКЕНІ МЕН БҮГІНІ

ОТ ИСТОКА ДО УСТЬЯ СОВРЕМЕННОЙ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

Зейнетақы жүйелері тұрақты дамып келеді және көбінесе экономикалық және демографиялық факторлардың себебінен өзгеріске ұшырайды. Әлемнің барлық дерлік елдері әр кезеңде зейнетақы заңнамасына реформа жүргізіп немесе өзгеріс енгізіп отырған. Бірақ кейде амалсыздан түпкілікті өзгеріс енгізетін жағдайлар болады. Мысалы, соғыстан кейінгі жылдары Еуропа елдерінде, өткен ғасырдың 80-90-шы жылдары Латын Америкасында, бұрынғы одақтас республикаларда және 1990-2000-шы жылдары бірқатар Еуропа елдерінде осындай жағдайлар орын алды. Қазақстан КСРО-ның бұрынғы республикалары арасында тұңғыш рет түбегейлі реформа жүргізді. Сондықтан “PRO ЕНПФ” редакциясы реформа жүргізу себептері, жүйені дамыту жоспары туралы сол реформаға қатысушы, отандық зейнетақы жүйесінің бастауында тұрған білікті қаржыгер – “БЖЗҚ” АҚ Директорлар кеңесінің төрайымы және ҚР Ұлттық Банкі төрағасының орынбасары Дина Ғалиеваны әңгімеге тартқан болатын.

— Дина Төлеубекқызы, бұдан 20 жыл бұрын Қазақстанда зейнетақы реформасын жүргізуге не себеп болды?

— Кеңес одағы кезінде ортақ зейнетақы жүйесі жұмыс істеді. Бұл ретте зейнетақы жұмыс істейтін азаматтардың төлейтін салығынан құралды. Одақ ыдыраған соң, ортақ зейнетақы жүйесі мұра ретінде бұрынғы республикаларда, оның ішінде Қазақстанда одан әрі қолданыла бастады. Бірақ ол нарық заманының тегеурініне төтеп бере алмады. Жүйенің осал тұстары байқалды. Бірінші кезекте жұмыскерлер мен зейнеткерлер санының ара-қатынасы үйлеспей қалды. 1998 жылға қарай бұл көрсеткіш 1,8 – 1 болды. Сонымен қатар демографиялық құбылыстар: бала туудың азаюы, халықтың қартаюы, сондай-ақ жұмыссыздықтың белең алуы себебінен бұл көрсеткіштер төмен қарай құлдырады. 2012 жылға қарай 1 зейнеткерге 2,1 жұмысшыдан ғана келетін болды. Ал әлемдік тәжірибелерге сүйенсек, ұрпақтар ынтымақтастығына негізделген зейнетақы жүйесі 1 зейнеткерге кемінде 4 жұмыскерден келген жағдайда ғана жемісті жұмыс істейді.

Пенсионные системы постоянно развиваются и меняются преимущественно под давлением экономических и демографических факторов. Чуть ли не все страны периодически проводили реформирование либо изменение пенсионного законодательства по всевозможным направлениям. Но иногда изменения были вынужденно радикальными, например, в Европе в послевоенное время, в Латинской Америке в 80-90-ые годы XX века, в бывших социалистических странах и ряде европейских стран в 1990-2000-ые годы. Среди стран бывшего СССР Казахстан первым решился на кардинальную пенсионную реформу. О причинах реформ, результатах и прогнозах дальнейшего развития редакция “PRO ЕНПФ” беседует с непосредственным участником реформы, человеком, который стоял у истоков новой для страны пенсионной системы Председателем Совета директоров АО “ЕНПФ” – заместителем Председателя Национального Банка РК Диной Ғалиевой.

— Дина Тулеубековна, не могли бы вы рассказать о причинах, побудивших Казахстан 20 лет назад осуществить пенсионную реформу?

— В Советском союзе действовала солидарная пенсионная система, при которой пенсии выплачивались из отчислений работающих соотечественников. После распада Союза солидарную пенсионную систему унаследовали страны постсоветского пространства, в том числе и Казахстан. Но наследие имело ряд ощутимых недостатков. В первую очередь это непропорциональное соотношение между количеством работающих и пенсионерами. К моменту проведения реформы в 1998 году соотношение составляло 1,8 к 1. И продолжало падать по причине демографических тенденций: падения рождаемости и старения населения, а также увеличения скрытой и явной безработицы. В 2012 году ситуация выглядела так: на 1 пенсионера приходилось 2,1 работающих. Мировой практикой доказано, что сбалансированно функционировать пенсионная система, основанная на солидарности поколений, может при соотношении, когда на 1 пенсионера приходится, как минимум, 4 работающих.

Бұдан басқа жұмыс істеушілердің табысы мен төленетін зейнетақы мөлшерінің арасында байланыс өте әлсіз болды. Мұндай жағдайда бірдей көлемде табыс табатын азаматтар әртүрлі мөлшерде, ал әртүрлі көлемде табыс табатын азаматтар бірдей мөлшерде зейнетақы алулары мүмкін еді.

Сондай-ақ дербес есепке алу жүйесі болмады. Бұл жағдайда қарттығын қамсыздандыруға ынталылар табылмады. Бюджеттен тыс қорларға 32 пайыз болатын жоғары мөлшерде міндетті аударымдар жасау және сол аударымдар мен төлемдердің арасында байланыстың болмауы аударымдардың тұрақты төленбеуіне және оны төлеуден бас тарту жағдайына әкеп соқты. 1998 жылға қарай кәсіпорындардың берешегі 40 млрд теңгеге жетті. Зейнетақы алымдарының деңгейі төмендеді. Бюджеттен тыс қорлардың қаражаты мақсатсыз пайдаланыла бастады. Өзін-өзі жұмыспен қамтушыларға қатысты бақылау жүргізілмеді. Сәйкесінше алымдар аз болды.

Салдарынан 1997 жылға қарай Қазақстанның зейнетақы жүйесі дағдарысқа ұшырады. Зейнеткерлерге зейнетақы тұрақты төленбей, ол 5-6 айға дейін кешіктіріліп берілді. Зейнетақы бойынша қарыздар ондаған миллиард теңгеге жетті. Сондықтан қолға алынған зейнетақы реформасының басты мақсаты – зейнеткерлердің табысын қорғау, жеке секторды зейнетақы жүйесіне тарту, капитал нарығын дамыту және бюджетке түсетін жүктемені азайтып, әділ зейнетақы жүйесін құру болды.

Жинақтаушы зейнетақы жүйесінің құрылғанына биыл 20 жыл болды. Қазір оның жай-күйін қалай бағалар едіңіз?

- Иә, дұрыс айтасыз, биыл отандық жинақтаушы зейнетақы жүйесіне 20 жыл толды. Алайда оның жай-күйіне, деңгейіне баға беруге әлі ерте. Тағы да кемінде 20 жыл өтуі тиіс. Кез келген зейнетақы жүйесін талдау үшін ол ұзақ мерзім қолданыста болуы керек. Жүйенің ерекшелігі де осында. Дегенмен оның 20 жылдығына баға бере отырып, аралық нәтижелерді жариялауға болады. Біріншіден, зейнетақы активтерін инвестициялаудан түсетін табыс инфляциядан жоғары. Ал бұл экономиканың

Другой недостаток заключался в слабой связи между доходами работающих и размером выплачиваемой пенсии. Это не исключало вероятность, что люди с одинаковыми доходами получали бы разную пенсию, а граждане с сильно отличающимися доходами, получали бы пенсию одинакового размера.

Также отсутствовал персонифицированный учет, что приводило к отсутствию индивидуальной заинтересованности в обеспечении старости. Высокие размеры обязательных отчислений во внебюджетные фонды в сумме 32% и отсутствие связи с выплатами привели к хроническим неплатежам и уклонению от них. При этом задолженность предприятий к 1998 году достигала 40 млрд тенге. Уровень пенсионных сборов неуклонно падал. Имели место неконтролируемое использование средств внебюджетных фондов и отсутствие контроля за самозанятым населением и, соответственно, чрезвычайно малые сборы от него.

Как следствие: озвученные факторы привели к кризису пенсионной системы Казахстана в 1997 году – хроническим многочисленным невыплатам пенсий, достигающим десятков миллиардов тенге и 5-6 месяцев задержек во времени. Поэтому и главная цель пенсионной реформы заключалась в защите доходов пенсионеров и одновременно в продвижении вовлеченности частного сектора и развития рынков капитала в стране, а также в том, чтобы снять бюджетную нагрузку и создать справедливую пенсионную систему.

Как Вы оцениваете состояние накопительной пенсионной системы в Казахстане по результатам двух десятилетий существования?

- Накопительной пенсионной системе Казахстана исполнилось 20 лет, однако давать оценку о состоятельности системы рано – должно пройти больше времени, как минимум, еще столько же. Для анализа любой пенсионной системы требуется долгосрочный горизонт – в этом ее специфика. Однако по итогам 20-летия можно оценить промежуточные результаты. Во-первых, положительная доходность от инвестирования пенсионных активов. Это позитивно сказывается

дамуына, зейнетақы жинақтарының артуына, сәйкесінше БЖЗҚ-дан төленетін зейнетақы төлемдерінің қомақты болуына оң әсер етеді.

Екіншіден, жүйе дағдарысқа төзімді. Қазақстанның жинақтаушы зейнетақы жүйесі енгізілгеннен бері қиындық пен жетістікті қатар кешті. Отандық зейнетақы жүйесі екі бірдей әлемдік қаржы дағдарысын бастан кешті. Алғашқы дағдарыстың шарықтау шегі жинақтаушы зейнетақы жүйесінің қалыптасу кезеңіне – өткен ғасырдың 90-шы жылдарының соңына сәйкес келді. Екінші қаржы дағдарысы 2007 және 2008 жылдары болды. Бүгінде елдегі экономкалық ахуал біртіндеп жақсарып келеді.

Қазір қамсыздандыру жүйесінен бас тартуға ешқандай негіз жоқ. Өйткені бұл болашақта мемлекеттік бюджетке әсер етеді.

Отандастарымызды зейнет жасында лайықты өмір сүрулері үшін зейнетақы жарналарын төлеуге ынталандырып, жалақының конвертпен емес, ресми түрде берілуіне жағдай жасау керек. Сондай-ақ салық аударымдары мен болашақ зейнетақы арасындағы байланысты нығайтып, зейнетақыны жоспарлау мәдениетін қалыптастырған абзал.

Для того чтобы казахстанцы достойно жили в старости, нужно перестраивать их взгляды: стимулировать пенсионные накопления, создавать условия для выхода зарплат из тени, укреплять связь между размерами налоговых отчислений и размером будущей пенсии. И главное – формировать культуру планирования пенсии.

Отандастарымызды зейнет жасында лайықты өмір сүрулері үшін зейнетақы жарналарын төлеуге ынталандырып, жалақының конвертпен емес, ресми түрде берілуіне жағдай жасау керек. Сондай-ақ салық аударымдары мен болашақ зейнетақы арасындағы байланысты нығайтып, зейнетақыны жоспарлау мәдениетін қалыптастырған абзал.

как на развитии экономики страны, так и на увеличении пенсионного капитала казахстанцев, а соответственно, и на размере пенсионных выплат из ЕНПФ.

Во-вторых, это кризисоустойчивость. С момента старта накопительная пенсионная система Казахстана испытывала как трудности, так и периоды роста. Как правило, это было связано с экономическими циклами, которые проходила страна. Наша пенсионная система пережила 2 крупных мировых финансовых кризиса. Пик первого пришелся на начало становления накопительной пенсионной системы - конец 90-х годов XX века. Второй финансовый кризис пришелся на 2007 и 2008 годы. Сейчас мы видим постепенное восстановление экономической ситуации в стране.

Сегодня нет необходимости отходить от действующей системы пенсионного обеспечения, поскольку это нега-

– Қазақстанның жинақтаушы зейнетақы жүйесі 20 жыл ішінде талай рет өзгеріске ұшырады. Мысалы, зейнетақы нарығында бірнеше жеке қордың активтері бір қорға біріктірілді. Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорының құрылуы жинақтаушы зейнетақы жүйесінің дамуына қалай әсер етті?

- Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорын құру – зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін реформалау болып табылмайды. Бұл институционалдық қайта құрылым. Онда зейнетақымен қамсыздандыру қағидаттары сақталды. Басқаша айтқанда, көпдеңгейлік жүйе: ортақ зейнетақы, міндетті жинақтаушы бөлік және ерікті жинақтар сақталады. Зейнетақы төлемдері осы үш бөліктен тұрады. Яғни, қазақстандық зейнеткерлердің барлығы базалық зейнетақы алады. Ал ортақ зейнетақы 1998 жылға дейін кемінде алты ай еңбек өтілі бар зейнеткерлерге төленеді. Бұдан басқа Қордан берілетін міндетті және ерікті зейнетақы жарналары есебінен құралған зейнетақы төлемдері бар.

Елімізде қолданыстағы көпдеңгейлік зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінде жаңа ұрпақтың мүддесі және ортақ зейнетақы алуға құқылы азаматтардың мүдделері ескерілген және қорғалған.

БЖЗҚ құру әкімшілік шығындарды, инвестициялық табыс және зейнетақы активтерінен алынатын комиссиялық сыйақыны елеулі түрде азайтуға мүмкіндік берді. Соның арқасында жинақтаушы зейнетақы жүйесіне қатысты шығындарды екі-үш есе қысқартуға қол жеткізілді. Еске сала кетелік, БЖЗҚ «ГНПФ» жинақтаушы зейнетақы қоры базасында құрылды. Неге? Бұл жерде айтылатын негізгі уәж: ГНПФ-пен үлестес құрылымдар болған жоқ. Атап өту керек, Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қоры зейнетақымен қамсыздандыру мәселелеріне қатысты қызметтерді жүзеге асырса, Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі зейнетақы активтерін сенімгерлікпен басқарады.

Қолданыстағы модель бойынша салымшылар үшін инвестициялық шешімдерді мемлекет қабылдайды. Сондықтан қазір зейнетақы активтерін басқару жүйесін реформалау мәселесі қаралуда. Соның аясында салымшыларға зейнетақы активтерін басқарушыны таңдау мүмкіндігі берілмек. Бұл

– Казахстанская накопительная пенсионная система за 20 лет претерпевала множество изменений, например, изначально пенсионный рынок состоял из нескольких игроков, но с 2013 года рынок представлен лишь единым фондом. Как создание ЕНПФ повлияло на развитие накопительной пенсионной системы?

- Создание ЕНПФ не является реформированием системы пенсионного обеспечения, а носит характер институциональных преобразований. А значит, принципы пенсионного обеспечения в Казахстане сохранены. Иными словами, сохраняется многоуровневая система: солидарный компонент, обязательная накопительная часть и добровольные накопления. Пенсия также формируется из трех составляющих. Это базовая пенсия, которую получают все казахстанские пенсионеры. Солидарная пенсия, которую получают те, у кого есть минимум полугодовой трудовой стаж до 1998 года. И накопительная пенсия, сформированная за счет обязательных и добровольных пенсионных взносов.

Действующая в стране многоуровневая система пенсионного обеспечения предусматривает интересы как нового поколения граждан, так и защищает интересы той части граждан, которая имеет право на получение пенсий из солидарной системы.

При этом создание ЕНПФ позволило существенно снизить административные расходы и, соответственно, комиссионное вознаграждение, уплачиваемое с полученного инвестиционного дохода и активов. В результате чего затраты на содержание накопительной пенсионной системы были сокращены более чем в два-три раза. Напомню, что ЕНПФ был создан на базе ГНПФ. Основным аргументом в пользу этого является отсутствие структур, аффилированных с фондом. Кроме того, необходимо отметить, что ЕНПФ изначально осуществляет функции, непосредственно касающиеся вопросов пенсионного обеспечения, управляет пенсионными активами Национальный банк Республики Казахстан.

Однако в текущей модели государство принимает инвестиционные решения за вкладчиков. Поэтому в настоящее время рассматривается вопрос реформирования системы управления пенсионными активами с возможностью выбора вкладчиками управляющего. Это позволит повысить заинте-

тұрғындарды зейнетақы жинақтарын арттыруға ынталандыруға және зейнетақы жүйесінің барлық субъектілерінің жауапкершілігін күшейтуге септігін тигізеді.

– Дина Төлеубекқызы, жаңа ғана өзіңіз айтып өткен реформалау жұмысы қазір қалай жүріп жатыр?

- Қазір Ұлттық Банкте зейнетақы активтерін басқару қызметінің бір бөлігін бәсекелестік ортаға: қазақстандық және шетелдік компаниялардың басқаруына беру туралы Елбасының тапсырмасын жүзеге асыру жұмыстары жүргізіліп жатыр. Жеке басқарушы компанияларды жүйеге тарту – зейнетақы активтерінің портфелін әртараптандыру, сәйкесінше активтерді басқаруға қатысты тәуекелдерді азайту жұмыстарының бір бөлігі болып табылады. Әрі ол активтерді халықаралық қаржы нарығында инвестициялық басқаруға қатысты тәжірибелерді пайдалануға мүмкіндік береді. Зейнетақы жинақтарын басқару жүйесін реформалаудың болашақ тұжырымдамасы Қазақстан Республикасының Үкіметімен бірлесе талқылануда.

Салымшыға инвестициялық стратегияны және жеке басқарушы компанияны таңдау құқығын беру жоспарланып отыр. Басқа жағынан қарағанда, бұл зейнетақы қызметтерінің бәсекелестік нарығын дамытуға ықпал етеді. Бәсекелестік орта басқарушы компанияларды инвестициялау жұмыстарын нарық жағдайында жүзеге асыруға және мол көлемде инвестициялық табыс алуға ынталандырады. Әрине, бұл ұсыныстарды жүзеге асыру Қазақстан Республикасының заңнамасына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізуді талап етеді.

Бұл ретте БЖЗҚ зейнетақы жинақтары мен зейнетақы шоттарын есепке алу орталығы болып қала береді. Қор сонымен қатар жинақтаушы зейнетақы жүйесінің тұрақтылығы бойынша актуарлық есептеулер жүргізіп, соның негізінде жүйені дамыту бойынша ұсыныстар әзірлейді.

– Соңғы сұрақ, жинақтаушы зейнетақы жүйесіне толығымен өту жоспары бар ма, әлде зейнетақы жүйесінің әртараптандырылған моделі сақтала ма?

ресованность населения в увеличении своих пенсионных накоплений, а также закрепить ответственность по обеспечению достойной пенсии за всеми субъектами пенсионной системы.

– Дина Тулеубековна, не могли бы вы уточнить, на какой стадии находится подготовка озвученной вами реформы?

- Сейчас в Национальном Банке идет активная работа по реализации поручения Главы государства о передаче части функций управления пенсионными активами в конкурентную среду: частным казахстанским и зарубежным компаниям. Привлечение последних является частью проводимой работы по диверсификации портфеля пенсионных активов и, следовательно, снижению общего уровня рисков, связанных с управлением активами. А также это позволит использовать обширный опыт инвестиционного управления активами на международных финансовых рынках. Концепция будущей реформы системы управления пенсионными накоплениями обсуждается с Правительством Республики Казахстан.

Планируется, что вкладчика наделят правом выбора инвестиционной стратегии и частной управляющей компании. С другой стороны, это должно послужить толчком для развития конкурентного рынка пенсионных услуг. Работа в конкурентной среде будет стимулировать управляющие компании к получению большего инвестиционного дохода, осуществлению инвестиций на рыночных условиях. Реализация данных предложений требует внесения соответствующих изменений и дополнений в законодательство Республики Казахстан и, соответственно, некоторого времени.

При этом ЕНПФ останется учетным центром всего объема пенсионных средств и количества индивидуальных пенсионных счетов. Он также будет делать актуарные расчеты по устойчивости накопительной пенсионной системы и на их основе выдвигать предложения по ее развитию.

– И последний вопрос, планируется ли перейти полностью на накопительную пенсионную систему или все же будет сохранена диверсифицированная модель пенсионной системы?



- Зейнетақы жүйесінің көпдеңгейлі моделі жемісті жұмыс істеп келеді. Мұның өзі дұрыс жолды таңдағанымызды дәлелдеп отыр. Сондықтан зейнетақымен қамсыздандыруды әртараптандыру қағидаларын сақтап қана қоймай, оны әрі қарай дамытуды жалғастыру қажет. Зейнетақы төлемдерінің төлем көздерін әртараптандыру қағидасы отандық зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын арттыруға мүмкіндік береді. Өйткені жүйенің бір құрамдауыш бөлігінің артықшылығы екінші құрамдауыш бөлігінің кем тұстарын жаба алады.

2040 жылдары 1998 жылға дейінгі еңбек өтілі жоқ адамдар зейнетке шыға бастайды. Сәйкесінше жүйенің ортақ құрамдауышы жойылып, оның орнына шартты-жинақтаушы құрамдауыш келеді. Ол 2020 жылы енгізіледі деп жоспарланып отыр. Осылайша зейнетақы жүйесінің көпдеңгейлігі сақталады.

- Многоуровневая модель пенсионной системы успешно функционирует, и уже подтвердила верность сделанного выбора. Поэтому важно не только сохранить имеющиеся принципы диверсификации пенсионного обеспечения, но и продолжить их дальнейшее развитие. Принцип диверсификации источников пенсионных выплат позволит пенсионной системе Казахстана оставаться финансово устойчивой, так как за счет достоинств одного компонента системы компенсируются недостатки другого.

В 2040-х на пенсию начнут выходить люди, не имеющие стажа до 1998 года, следовательно, солидарный компонент полностью исчезнет, однако планируется, что его заменит условно-накопительный компонент, который планируется внедрить в 2020 году. Тем самым многокомпонентность пенсионной системы будет сохранена.

Беседовал Елнур Шалкибаев

ӨТКЕН ШАҚҚА САЯХАТ НАЗАД В ПРОШЛОЕ

Қазақстан Республикасының жинақтаушы зейнетақы жүйесіне биыл 20 жыл толды. “PRO ЕНПФ” журналының редакциясы отандық жүйенің қалыптасу тарихындағы маңызды уақиғаларды еске алуды ұйғарды. Ескерте кету керек, жүйе әлі кемеліне келген жоқ. Өйткені зейнетақы жүйесінің тиімділігі 40 жыл өткен соң барып толыққанды бағаланады. 40 жыл – бұл еңбек қызметінің орташа ұзақтығы. Сонымен отандық жүйе қандай белестерден өтті?

Редакция журнала “PRO ЕНПФ” решила вспомнить о самых главных событиях в истории становления накопительной пенсионной системы Республики Казахстан, которая в текущем году отмечает 20-летие. Отметим, что система прошла половину пути, поскольку эффективность пенсионной системы оценивается по истечении 40 лет, средней продолжительности трудовой жизни человека. Так каким же был этот путь?

ҚР ЖИНАҚТАУШЫ ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖҮЙЕСІНДЕГІ МАҢЫЗДЫ УАҚИҒАЛАР

жылдар бойынша

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ НАКОПИТЕЛЬНОЙ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РК

по годам



Қазақстанда КСРО-дан мұра болып қалған ортақ зейнетақы жүйесі жұмыс істеді.

КСРО-ның ыдырап, экономикалық дағдарыстың орын алуы, жұмыскерлер мен зейнеткерлердің ара-қатынасының өзгеруі ортақ жүйеге кері әсер етті. Зейнетақыны кешіктіріп төлеу мерзімі 6 айға жетті.

Зейнетақы жүйесінің жаңа – жинақтаушы моделі әзірленді.

Наурыз айында “Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін реформалау тұжырымдамасы” қабылданды.

1991-1997

В Казахстане действует солидарная пенсионная система, доставшаяся в наследство от СССР.

Показатели солидарной модели ухудшаются на фоне развала СССР, экономического кризиса, изменения соотношения работающих и пенсионеров, задержки в выплате пенсий составляют до 6 месяцев.

1997

Разрабатывается новая модель пенсионной системы – накопительная.

В марте принимается “Концепция реформирования системы пенсионного обеспечения в Республике Казахстан”.

Маусым айында “Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы” Заң қабылданды.

Қыркүйек айында “Мемлекеттік жинақтаушы зейнетақы қорын құру туралы” (ГНПФ) Үкімет қаулысы шықты.

Желтоқсан айында ГНПФ-ті тіркеу туралы куәлік берілді.

1997

В июне принимается Закон “О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан”.

В сентябре выходит постановление Правительства “О создании “Государственного накопительного пенсионного фонда” (ГНПФ).

В декабре выдается свидетельство о регистрации ГНПФ.



1998

Жинақтаушы зейнетақы жүйесі іске қосылды: қазақстандықтар жалақының 10%-ын жеке қорларға міндетті зейнетақы жарналары ретінде аударып бастады.

19 қаңтарда ГНПФ-қа алғашқы зейнетақы жарнасы келіп түсті.

Жеке жинақтаушы зейнетақы қорлары пайда бола бастады.

Зейнетақы активтерін басқару бойынша компаниялар пайда бола бастады.

ГНПФ “Үнсіз келісім қоры” тәртібінде жұмыс істеді: егер басқа қор таңдалмаса, жарналар осы қорға аударылды.

Ерлер үшін 61 жастан, әйелдер 56 жастан бастап зейнетке шығу жасы кезең-кезеңмен 6 ай сайын жарты жылға ұзартыла бастады.



1999

Тамызда ГНПФ қорлар ішінде алғашқы болып зейнетақы активтерін өз бетінше басқаруға лицензия алды.



Заңнамаға өзгерістер енгізіліп, зейнетақы активтерін инвестициялаудың негізгі қағидалары белгіленді.

2000



В законодательство вносятся изменения и определяются основные принципы инвестирования пенсионных активов.

Шілдеде зейнеткерлік жасты кезең-кезеңмен ұлғайту шарасы аяқталды: зейнетке шығу жасы ерлер үшін – 63 жас, әйелдер үшін – 58 жас болып белгіленді.

Заң зейнетақымен қамсыздандырудың ерікті деңгейін жасаумен толықты. Ол жұмыскердің және жұмыс берушінің ерікті жарналарына негізделген.



ГНПФ-тың инвестициялық мүмкіндіктері бойынша шектеулер алынып тасталды.

ГНПФ-тың “Үнсіз келісім қоры” мәртебесі жойылды.

Зейнетақы жинақтарының сақталу мәселесі шешіле бастады.

Жинақтаушы зейнетақы қорларының комиссиялық сыйақыларды өндіріп алу ережесі бекітілді.

Жұмыс берушілер арнаулы мамандық иелерінің пайдасына ерікті кәсіптік зейнетақы жарналарын аударып бастады.

Зейнетақы төлемдерін жүзеге асыру үлгісі белгіленді және зейнетақыны сақтандыру ұйымдары арқылы алуға мүмкіндік берілді.

Жұмыс берушілердің уақытылы ұстап қалмаған және аудармаған жарналар үшін жауапкершілігі күшейтілді.

Зейнетақы төлемдерін кешіктірген қорларға қатысты санкциялар белгіленді.

Қыркүйекте “Moody International” ГНПФ-қа Қор менеджментінің халықаралық ISO 9001:2000 стандартына сәйкестігі туралы сертификат табыстады.

Қазан айында ҚР Ұлттық Банкі Қазақстан Республикасының Үкіметімен қатар ГНПФ-тің акционері атанды.



2001

В июле заканчивается поэтапное повышение пенсионного возраста, который устанавливается на уровне 63 лет для мужчин и 58 – для женщин.

Закон дополняется созданием добровольного уровня пенсионного обеспечения, основанного на добровольных взносах и работника и работодателя.

2003

Снимаются ограничения по инвестиционным возможностям ГНПФ.

Статус ГНПФ “Фонд по умолчанию” отменяется.

Начинают решаться задачи сохранности пенсионных накоплений.



Утверждаются правила взимания комиссионного вознаграждения НПФ.

Работодатели начинают делать добровольные профессиональные пенсионные взносы в пользу работников специальных профессий.

Определяются схемы пенсионных выплат, и создается возможность получения пенсий через страховые организации.

Усиливается ответственность работодателей за несвоевременно удержанные и перечисленные взносы.

Устанавливаются санкции к фондам за задержку пенсионных выплат.

2004

В сентябре “Moody International” вручает ГНПФ сертификат о соответствии менеджмента фонда международному стандарту ISO 9001:2000.

В октябре Национальный Банк РК становится акционером ГНПФ наряду с Правительством Республики Казахстан.

2004

Жинақтаушы зейнетақы жүйесін дамытудың 2005-2007 жылдарға арналған бағдарламасы қабылданды.



Принимается Программа развития накопительной пенсионной системы на 2005 — 2007 годы.

2005

Маусымда заңнама тұрғысында тұрғындарды зейнетақымен қамсыздандырудың базалық деңгейі енгізілді.

Қараша айында Еуропа Қайта құру және Даму банкінің ГНПФ-тің акционерлік капиталына енуге ниет білдіргендігі туралы Меморандумға қол қойылды.

Қараша айында ГНПФ Қазақстан Республикасының зейнетақы секторын дамытуға қосқан үлесі үшін “EuroMarket Award” сыйлығын алды.



В ноябре ГНПФ получает премию “EuroMarket Award” за вклад в развитие пенсионного сектора Республики Казахстан.

Впервые документально закрепляется возможность и необходимость нескольких инвестиционных портфелей.

Тұңғыш рет құжат жүзінде бірнеше инвестициялық портфельдің пайда болу мүмкіндігі және қажеттілігі бекітілді.

Бірыңғай есепке алу орталығы құрылды. Сол арқылы жинақтар бір қордан екінші қорға аударыла бастады.

Салымшылар жинақтарының атаулы табыстылығын қолдау бойынша соттан тыс жауапкершілік бекітілді.

ГНПФ басқа қорлардың ішінде тұңғыш рет зейнетақы активтерінен алынатын комиссиялық сыйақыны 0,0475%-ға дейін қысқартты.

2006

Создается единый учетный центр, через который накопления переводятся между НПФ.

Устанавливается ответственность по поддержанию номинальной доходности накоплений вкладчиков.

ГНПФ первым среди НПФ снижает сумму взимаемых комиссионных вознаграждений по пенсионным активам до 0,0475%.

2007

В мае Европейский Банк Реконструкции и Развития входит в состав акционеров ГНПФ.

В июле ГНПФ успешно проходит аудит на ресертификацию системы менеджмента качества на соответствие стандарту ISO 9001: 2000.



Мамыр айында Еуропа Қайта құру және Даму банкі ГНПФ акционерлерінің құрамына кірді.

Шілде айында ГНПФ өзінің сапа менеджменті жүйесінің ISO 9001: 2000 стандартына сәйкестігін ресертификаттауға қатысты аудиттен сәтті өтті.



2007

Тамыз айында Қазақстан қор биржасы 2006 жылдың қорытындысы бойынша ГНПФ-ті бейбанктік ұйымдар арасында бағалы қағаздар нарығының көш басшысы деп таныды.

Жинақтаушы зейнетақы жүйесінің 10 жылдығы атап өтілді.

Желтоқсан айында ГНПФ сапа менеджменті жүйесінің ISO 9001:2000 стандартының талаптарына сәйкестігі бойынша бақылау аудитінен сәтті өтті.

2008

Накопительная пенсионная система отмечает 10-летие.

В декабре Система менеджмента качества ГНПФ успешно проходит аудит наблюдения на соответствие требованиям стандарта ISO 9001:2000.

2009

С апреля вводится система автоматических переводов между НПФ, дублирующие счета из разных фондов объединяются на одном пенсионном счете.

С июня вступают в силу правила гарантирования государством обязательных пенсионных взносов в НПФ с учетом уровня инфляции.

Сәуірден бастап зейнетақы қорлары арасында автоматты аударымдар жүйесі енгізілді. Бірін-бірі қайталайтын шоттар бір шотқа біріктіріле бастады.

Маусымнан бастап инфляция деңгейін ескере отырып, қорлардағы міндетті зейнетақы жарналарының сақталуына мемлекеттік кепілдік ережесі күшіне енді.

2010

Наблюдается рост популярности пенсионных аннуитетов — за год в страховые организации перевели 12 млрд тенге.

2011

Создается Комиссия для выработки предложений по дальнейшему развитию пенсионной системы, предложившая повысить пенсионный возраст женщин.

Обсуждается вопрос о возможности выхода НПФ на фондовый рынок путем превращения их в листинговые компании.

Зейнетақы аннуитеттерінің танымалдығы арта бастады — бір жыл ішінде сақтандыру ұйымдарына 12 млрд теңге аударылды.

Зейнетақы жүйесін дамыту бойынша Ұсынымдар әзірлеу комиссиясы құрылды. Ол әйелдердің зейнетке шығу жасын ұлғайтуды ұсынды.

Зейнетақы қорларын листингтік компанияларға айналдыру арқылы оларды қор нарығына шығару мүмкіндігі талқыланды.

2012



ГНПФ получает престижную международную премию — Global Pension Fund Awards.

ГНПФ снижает комиссионное вознаграждение от инвестиционного дохода с 15% до 12%, от пенсионных активов с 0,0475% до 0,0375%.

Внедряется консервативный и умеренный инвестиционный портфель.

ГНПФ беделді халықаралық Global Pension Fund Awards сыйлығын алды.

ГНПФ инвестициялық табыстан алынатын комиссиялық сыйақыны 15%-дан 12%-ға, ал зейнетақы активтерінен алынатын сыйақыны 0,0475%-дан 0,0375%-ға дейін қысқартты.

Сақтанымпаздық және ұстамды инвестициялық портфель енгізілді.



Шілде айында “Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы” жаңа редакциядағы Заң күшіне енді.

Шілде айында ҚР Үкіметінің Қаулысымен Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қоры (БЖЗҚ) құрылды.

Тамыз айында ГНПФ атауы БЖЗҚ болып өзгертіліп, қайта тіркелді. БЖЗҚ жұмысқа кірісті.

Тамыз айында БЖЗҚ зейнетақы активтерін сенімгерлік басқару туралы ҚР Ұлттық Банкімен шарт жасалды. Басқару үдерісі қазан айында басталды.

Тамызда қаржы құралдары мен ақшаларды сақтау және есепке алу бойынша БЖЗҚ мен ҚР Ұлттық Банкі арасында кастодиалдық қызмет көрсету шарты жасалды.

Қыркүйек айында ҚР Ұлттық Банкі жеке қорлардың зейнетақы активтері мен міндеттемелерін БЖЗҚ-ға қабылдау-өткізу кестесін бекітті.

2018 жылдан бастап әйелдердің зейнетке шығу жасын жыл сайын 6 айға ұзарту – заңнама жүзінде енгізілді.

Жұмыс берушілер зиянды өндірістерде істейтін жұмыскерлерінің пайдасына өз қаражатынан міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын аудара бастады.

Сәуірде жеке қорлардың зейнетақы активтері мен міндеттемелерін БЖЗҚ-ға қабылдау-өткізу үдерісі аяқталды.

Маусымға дейін жеке қорлардағы салымшылардың барлық тарихи деректері БЖЗҚ-ға өткізілді.

БЖЗҚ FIAP-тың толыққанды мүшесі атанады.

Қазақстан Республикасының зейнетақы жүйесін одан әрі жаңғыртудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы бекітілді.

2013

В июле вступает в действие Закон “О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан” в новой редакции.



В июле Постановлением Правительства РК создается Единый накопительный пенсионный фонд (ЕНПФ).

В августе ГНПФ перерегистрируется с изменением наименования в ЕНПФ. ЕНПФ приступает к работе.

В августе заключается договор с Национальным Банком РК о доверительном управлении пенсионными активами ЕНПФ. Сам процесс начинается в октябре.

В августе заключается договор кастодиального обслуживания между Национальным Банком РК и ЕНПФ по хранению и учету фин. инструментов и денег.

В сентябре Национальный Банк РК утверждает график приема-передачи пенсионных активов НПФ и обязательств в ЕНПФ.

Законодательно вводится повышение пенсионного возраста женщин по 6 месяцев ежегодно с 2018 года.

2014

Работодатели начинают отчислять обязательные профессиональные пенсионные взносы за работников, занятых на вредных производствах.

В апреле завершается процесс приема-передачи пенсионных активов и обязательств НПФ в ЕНПФ.

До июня в ЕНПФ передаются все исторические данные вкладчиков НПФ.



ЕНПФ становится полноправным членом FIAP.

Утверждается Концепция дальнейшей модернизации пенсионной системы Республики Казахстан до 2030 года.

Бала бір жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты табысынан айырылған әйелдер үшін міндетті зейнетақы жарналарын субсидиялау шарты енгізілді.

2014



Вводится субсидирование обязательных взносов для работающих женщин, находящихся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им 1 года.

2015

Ақпан айында БЖЗҚ ақпараттық жүйесі мен электрондық үкімет порталы біріктірілді.

Қыркүйекте БЖЗҚ Халықаралық зейнетақы және әлеуметтік қорлар қауымдастығының толыққанды мүшесі атанды.

Қарашада инвестициялық табыстан алынатын комиссиялық сыйақы 30%-ға, зейнетақы активтерінен алынатын сыйақы 10% -ға қысқартылды.



Еңбек сіңірген жылдарының бар-жоғына қарамастан, әлеуетті құрылым қызметкерлерін зейнетақымен қамсыздандыру республикалық бюджеттен жүзеге асырыла бастады.

Тамыз айында бұған дейін әскери қызметшілердің шотына бюджеттен аударылған міндетті жарналардың 50%-ын бюджетке қайтару үдерісі аяқталды.

Ақпан айында БЖЗҚ жанындағы Қоғамдық кеңестің алғашқы отырысы өтті. Оның құрамына қаржыгерлер, журналистер, қоғамдық белсенділер және т. б. енді.

БЖЗҚ бірқатар электрондық сервистерді іске қосты. Олар Қор қызметтерін үйден шықпай-ақ алуға мүмкіндік береді.

БЖЗҚ Директорлар кеңесі Қордың 2017-2021 жылдарға арналған корпоративтік даму стратегиясын бекітті.

БЖЗҚ жеке қорлардың зейнетақы активтерін біріктіру барысында алынған проблемалық әмітенттермен белсенді жұмыс істей бастады.

2016

В феврале интегрируются информационные системы ЕНПФ и портала электронного правительства.

В сентябре ЕНПФ принимают в качестве полноправного члена Международной ассоциации пенсионных и социальных фондов.

В ноябре принимается решение о снижении комиссионного вознаграждения ЕНПФ на 30% от инвестиционного дохода и на 10% от пенсионных активов.

Пенсионное обеспечение сотрудников силовых структур, независимо от наличия выслуги лет, осуществляется из республиканского бюджета.

В августе завершаются мероприятия по возврату в бюджет 50% обязательных взносов, ранее перечисленных из бюджета на счета военнослужащих.

В феврале проходит первое заседание Общественного совета при ЕНПФ, в состав которого вошли финансисты, общественники, журналисты и т. д.



ЕНПФ запускает полную линейку электронных сервисов, позволяющих пользоваться услугами фонда без посещения отделений.

Совет директоров ЕНПФ утвердил корпоративную стратегию развития фонда на 2017–2021 годы.

ЕНПФ активно работает с проблемными эмитентами, полученными в процессе объединения пенсионных активов от НПФ.

БЖЗҚ ақпараттық қауіпсіздік бойынша ISO/IEC 27001:2013 стандартына сәйкестік жөнінде Британия Стандарттар Институтының сертификаттауынан сәтті өтті.

БЖЗҚ үш ай сайын Ашық есік күндерін өткізе бастады. “Қоғамдық қабылдау” және “Басқарма Төрайымының блогы” онлайн сервистері іске қосылды.

БЖЗҚ Алматы мен Астана қалалары және барлық облыстардың атқарушы органдарымен ынтымақтастық туралы Меморандумға қол қойды.

Зейнетақы активтерінен алынатын комиссиялық сыйақыны 33%-ға азайту туралы шешім қабылданды.



Жинақтаушы зейнетақы жүйесіне 20 жыл толды.

Қаңтардан бастап БЖЗҚ-дан төлемдер ай сайын жүзеге асырыла бастады.

Әйелдердің зейнетке шығу жасы кезең-кезеңмен ұлғайтыла бастады.

БЖЗҚ “Қазпошта” АҚ-пен ынтымақтастық туралы Меморандумға және Шаралар жоспарына қол қойды.

БЖЗҚ наурыздан бастап Сапа Менеджменті Жүйесінің ISO 9001:2015 стандартының талаптарына сәйкестігі аудитінен сәтті өтті.

БЖЗҚ Қордың 18 өңірлік филиалына өзіне-өзі қызмет көрсету терминалдарын орнатып, пайдалануға берді.



БЖЗҚ шалғай орналасқан елдімекендер үшін “Мобильдік кеңсе” жобасын іске қосты.

Шілдеден бастап базалық зейнетақыны тағайындау тәртібі өзгерді. Енді оны есептегенде еңбек өтілі және зейнетақы жүйесіне қатысу өтілі ескеріледі.

2017

ЕНПФ успешно проходит сертификацию Британским Институтом Стандартов на соответствие стандарту по информационной безопасности ISO/IEC 27001:2013.

ЕНПФ ежеквартально начинает проводить Дни открытых дверей, запускает онлайн-сервисы “Общественная приемная” и “Блог Председателя Правления”.

ЕНПФ заключает меморандум о сотрудничестве с исполнительными органами областей республики и городов Алматы и Астаны.

Принимается решение о снижении комиссионного вознаграждения от пенсионных активов на 33%.



2018

Накопительная пенсионная система отмечает 20-летие.

С января выплаты из ЕНПФ по графику производятся ежемесячно.

Начинается поэтапное повышение пенсионного возраста женщин.

ЕНПФ подписывает Меморандум о сотрудничестве и План мероприятий с АО “Казпочта”.

В марте ЕНПФ успешно проходит аудит Системы Менеджмента Качества на соответствие требованиям стандарта ISO 9001:2015.

ЕНПФ вводит в промышленную эксплуатацию проект “Терминал самообслуживания” в 18 региональных филиалах Фонда.

ЕНПФ запускает “Мобильный офис” для удаленных населенных пунктов.

С июля меняется порядок назначения базовой пенсии, размер которой теперь привязан к трудовому стажу и стажу участия в пенсионной системе.



ЗЕЙНЕТАҚЫ ҚҰРАМЫ ПЕНСИЯ ПО РОЛЯМ

Бүгінде қазақстандық зейнеткер жасына байланысты зейнетақыны екі төлем көзінен: мемлекеттік бюджеттен және БЖЗҚ-дан алады. Базалық зейнетақы барлық зейнеткерге төленеді. Ал жасына байланысты ортақ (еңбек зейнетақысы) зейнетақыны алу үшін 1998 жылға дейін кемінде алты ай еңбек өтілі болуы керек. БЖЗҚ-дан төленетін зейнетақы төлемдері жеке зейнетақы шотындағы зейнетақы жинақтары есебінен жүзеге асырылады. Ал жинақтар зейнетақы жарналары және инвестициялық табыстан құралады.

Казахстанский пенсионер по возрасту сегодня получает пенсию из двух источников: из государственного бюджета и из ЕНПФ. Из государственного бюджета выплачиваются базовая пенсия, которую получают все казахстанские пенсионеры, и солидарная (или трудовая) пенсия для тех, у кого есть хотя бы полугодовой трудовой стаж до 1998 года. Из ЕНПФ средства выплачиваются за счет пенсионных накоплений на индивидуальных пенсионных счетах, состоящих из суммы пенсионных взносов и начисленного инвестиционного дохода.

МЕМЛЕКЕТТІК ТӨЛЕМДЕР ОТ ГОСУДАРСТВА

Мемлекеттік бюджеттен жүзеге асырылатын зейнетақыны есептеу және төлеуді “Азаматтарға арналған үкімет” Мемлекеттік корпорациясы” коммерциялық емес акционерлік қоғамы жүзеге асырады.

2018 жылдың 1 шілдесінен бастап базалық зейнетақы төлемдері зейнетақы жүйесіне қатысу өтілі мен ең төменгі күнкөріс деңгейінің шамасына қарай есептеледі. 2018 жылы оның деңгейі 28 284 теңге болды. Мысалы, зейнеткердің жалпы еңбек өтілі 10 жыл және одан төмен болса, базалық зейнетақы ең төменгі күнкөріс деңгейінің 54 пайызын құрайды. 10 жылдан асқан әрбір жыл үшін оның көлемі ең төменгі күнкөріс деңгейінің 2 пайызына ұлғайтылады. Ал 33 жыл және одан жоғары болғанда базалық зейнетақы ең төменгі күнкөріс деңгейінің 100 пайызына тең болады. Бұл ретте 1998 жылға дейінгі еңбек өтілі және зейнетақы жарналарын төлеумен расталатын, одан кейінгі жылдардағы еңбек өтілі және баланы 3 жасқа толғанға дейін, сондай-ақ, мүгедек баланы 16 жасқа толғанға дейін бағып-күткен уақыт және т. б. ескеріледі.

Ортақ зейнетақы мөлшері еңбек өтілі мен айлық табысқа тәуелді. Ол 1995 жылдан бастап қатарынан кез келген үш жыл ішінде алған орташа айлық табысты негізге ала отырып есептеледі. 2018 жылға белгіленген ең төменгі ортақ зейнетақы мөлшері: 33 745 теңге. Бұл ретте еңбек өтілі тиісті талаптарға сәйкес болуы тиіс. Яғни, еңбек зейнетақысын толық көлемде алу үшін 1998 жылғы 1 қаңтарға дейінгі еңбек өтілі ер азаматтар үшін кемінде 25 жыл, ал әйелдер үшін кемінде 20 жылды құрауы керек.

ҚОР ТӨЛЕМДЕРІ ОТ ФОНДА

2018 жылдың қаңтарынан бастап БЖЗҚ-дан зейнетақы төлемдері ай сайын жүзеге асырылады. Төлемдердің мөлшері міндетті және міндетті кәсіптік зейнетақы жарналары, сондай-

Расчетом и выплатой пенсий из государственного бюджета занимается некоммерческое акционерное общество “Государственная корпорация “Правительство для граждан”.

Отметим, что с 1 июля 2018 года базовая пенсия зависит от стажа участия в пенсионной системе и величины прожиточного минимума, который в 2018 году составляет 28 284 тенге. К примеру, для тех, у кого трудовой стаж 10 лет и менее, базовая пенсия составит 54% прожиточного минимума – 15 274 тенге. За каждый последующий год стажа будет прибавляться по 2% прожиточного минимума. Казахстанцы со стажем 33 года и выше, будут получать максимальную базовую пенсию в размере прожиточного минимума. При этом учитывается трудовой стаж до 1 января 1998 года, а также период ухода за ребенком до 3 лет и инвалидом с детства до 16 лет, и так далее.

Размер солидарной пенсии зависит от стажа работы и заработной платы. Исчисление размера выплат осуществляется исходя из среднемесячного дохода гражданина Казахстана, получаемого на протяжении любых 3 лет с 1995 года. На 2018 год установлен следующий показатель обязательной минимальной солидарной пенсии: 33 745 тенге при условии, что человек проработал требуемое количество лет. Трудовая пенсия в полном объеме назначается при условии, что мужчина до января 1998 года отработал 25 лет, а женщина — 20.

Пенсионные выплаты из ЕНПФ по графику с 1 января 2018 года, как и пенсии из государственного бюджета, ежемесячные. Размер выплат напрямую зависит от размера пенсионных накоплений,



ақ, есептелген инвестициялық табыстардан қалыптасқан зейнетақы жинақтарының көлеміне тікелей байланысты. Бұл ретте жеке зейнетақы шотындағы қаражаттың жалпы сомасы алушының тиісті жасындағы зейнетақы жинақтарының ағымдағы құнының коэффициентіне көбейтіліп, 12 айға бөлінеді. Қалай болғанда да ай сайынғы зейнетақы төлемдерінің мөлшері ең төменгі күнкөріс деңгейінің 54 пайызынан төмен болмайды. Зейнетақы төлемдерінің ең жоғары шекті мөлшері бекітілмеген.

Егер зейнетақы төлемдерін алушы өтініш берген күні, оның шотындағы жинақтардың сомасы ең төменгі зейнетақының 12 еселенген мөлшерінен аспаса, бұл сома оған бір рет толығымен төленеді. Биыл ең төмен зейнетақы көлемі: 33 745 теңге. Ал оның 12 еселенген мөлшері: 404 940 теңге.

Қазақстандықтар ерікті зейнетақы жарналары мен инвестициялық табыс есебінен қалыптасқан жинақтарды жалпыға бірдей бекітілген зейнеткерлік жасқа толмай жатып-ақ, ай сайын, үш ай сайын немесе жыл сайын алу құқығына ие.

сформированных за счет обязательных и обязательных профессиональных пенсионных взносов и начисленного инвестиционного дохода. Так, сумма пенсионных накоплений на индивидуальном пенсионном счете вкладчика в ЕНПФ умножается на коэффициент текущей стоимости пенсионных накоплений, и делится на 12 по числу месяцев в году. При этом ежемесячная пенсионная выплата будет осуществляться в размере не менее 54% прожиточного минимума. Максимальный порог пенсионных выплат не установлен.

Единовременно забрать пенсионные накопления из ЕНПФ возможно, если на дату обращения они не превышают 12-кратный размер минимальной пенсии, который в 2018 году равен 33 745 тенге. Соответственно в текущем году эта сумма составляет 404 940 тенге.

Получать выплаты накоплений, сформированных за счет добровольных пенсионных взносов и инвестиционного дохода, казахстанцы в праве раньше наступления общеустановленного пенсионного возраста и со следующей периодичностью: ежемесячно, ежеквартально или ежегодно.



ҚОР АНАТОМИЯСЫ: ЖАДЫ АНАТОМИЯ ФОНДА: ПАМЯТЬ

“PRO ЕНПФ” журналының редакциясы Қазақстан Республикасы жинақтаушы зейнетақы жүйесінің 20 жылдығына арналған мерейтойлық нөмірінде оқырмандарды “ГНПФ”-тің бастауында тұрған, ал қазір БЖЗҚ-да еңбек жолын жалғастырып жатқан ардагер қызметкерлермен таныстыруды жөн көрді.

В юбилейном выпуске, посвященном 20-летию накопительной пенсионной системы Республики Казахстан, редакция журнала “PRO ЕНПФ” решила познакомиться с теми коллегами, кто стоял у истоков ГНПФ и продолжает трудиться в ЕНПФ, со своими ветеранами.



*Ирина
Лига́й*



*Жанара
Түлегенова*



*Гүляим
Тутқуыбаева*

Қор ардагерлері – олар кімдер? Олар - жинақтаушы зейнетақы жүйесінің қыр-сырын жақсы білетін, оны іске қосып, дамуына үлес қосқан, осы салаға 15 жылдан астам өмірін арнаған жоғары білікті мамандар. Бүгінде Қорда осындай 11 қызметкер жемісті еңбек етіп келеді. Ал Қорда 10 жылдан аса уақыт жұмыс істегендердің саны 100-ге жуықтайды. Сондай-ақ, БЖЗҚ-да жеке қорлардан келген мамандар еңбек етеді. Олардың барлығы Қордың тарихы мен рухын арқалаған, отандық жинақтаушы зейнетақы жүйесінің мақтаныштары.

Ветераны Фонда – это те, кто заставил систему работать, и помогает ей развиваться сегодня. Это носители экспертных знаний о накопительной пенсионной системе, высококлассные специалисты, которые более 15 лет жизни посвятили ей. Сегодня таких сотрудников в Фонде 11. При этом тех, кто проработал более 10 лет в Фонде около 100 человек. А еще в ЕНПФ трудятся и те, кто перешел из частных накопительных пенсионных фондов. Они все – живое воплощение истории и духа Фонда, лица и гордость накопительной пенсионной системы страны.

Кездейсоқ емес кездейсоқ жайттар

Неслучайные случайности

Ешбір адам бір ұйымда қанша жыл жұмыс істейтіндігін алдын ала болашақта айтпайды. Адамдар орта есеппен үш жылда бір рет жұмыс орнын ауыстырып отырады екен. Бірақ бір орында бес-он жыл жұмыс істегендер де бар. Қаржы құралдарын есепке алу басқармасының бастығы Ирина Лига́й – жинақтаушы зейнетақы жүйесіне ең адал жандардың бірі. Ол ГНПФ-қа сонау 1998 жылдың басында, яғни қордың құрылғанына небары алты ай болған уақытта келген екен.

Никто заранее не может ответить на вопрос, сколько проработает в компании. В среднем люди меняют место работы раз в три года, но некоторые остаются верны работодателям и по пять-десять лет. Начальник управления учета и отчетности финансовых инструментов Ирина Лига́й – одна из самых преданных накопительной пенсионной системе людей. Она пришла в ГНПФ в начале 1998 года, спустя полгода с момента создания фонда.

“Қорға келгенім бастапқыда маған кездейсоқ жағдай сияқты болып көрінді – деп есіне алады Лигай ханым, - институттан кейін коммерциялық банкке жұмысқа орналастым, олардың бірнешеуін ауыстырдым. Ұлттық Банктің Шығыс Қазақстан филиалында жұмыс істедім. Бір күні құрбым менің түйіндемемді ГНПФ-қа – мемлекеттік жинақтаушы зейнетақы қорына жіберді. Ол әлі таныла қоймаған ұйым еді. Содан көп ұзамай мені әңгімелесуге шақырды. Артынша Өскемен қаласындағы бөлім-шесіне жұмысқа алды. Үш айдан кейін Қордың бас кеңсесіне – салымшыларды дербес есепке алу бөліміне шақырды. Кейін өңірлік өкілдермен жұмыс жүргізу секторына, одан әрі портфельді есепке алу бөліміне ауыстым. Ал қазір қаржы құралдарын есепке алу және зейнетақы активтерінің есептілігі басқармасында қызмет атқарамын. 20 жыл өтті. Қазір Қорға кездейсоқ келмегенімді түсінемін”.

Үдерістегі маңыздылық

Важность в процессе

Әдетте жұмыстағы жетістіктер мансаптың жоғары-лауымен байланыстырылады. Дегенмен, кейбір қызметкерлер жоғарылаудан көрі қатарлас қызметке ауысқанды қалайды. Негізінен оларды бұл әрекетке өзінің қызметкер ретінде керек екендігі және атқарып жатқан жұмысының ортақ істің маңызды бір бөлігі екендігі итермелейді. Бұл жағдай тағы бір ардагерімізге қатысты. Ол – Бақылау және құжаттарды өңдеу басқармасының жетекші маманы Гүләйім Тұтқышбаева.

ГНПФ-қа ол 2000 жылдың қыркүйек айында келіп, хабарлау және қате шоттарды біріктіру секторына жұмысқа орналасқан. Кейін үйлестіру бөліміне, одан соң зейнетақы төлемдері және аударымдар бөліміне ауысты. “Мен салымшылардың зейнетақы жинақтарын дер кезінде алып тұруына өзімнің қатысым бар екендігін жақсы түсінемін. Төлемдердің кешіктірілмей салымшылардың қолына дер кезінде тиетіндігін көргенде риза боламын. Өз жұмысымды жақсы көремін және Қордың қызметкері екенімді мақтан тұтамын”, - дейді Тұтқышбаева ханым.

“Изначально мне казалось, что в Фонд я попала случайно, – делится воспоминаниями госпожа Лигай. – После института устроилась в коммерческий банк, сменила несколько из них, успела поработать в Восточно-Казахстанском филиале Национального банка. Случайно подруга отослала мое резюме в тогда еще никому неизвестную организацию – ГНПФ. К моему удивлению, меня пригласили на собеседование и даже взяли на работу в отделение города Усть-Каменогорск. Спустя три месяца пригласили в головной офис Фонда в отдел персонифицированного учета вкладчиков, затем я перешла в сектор по работе с региональными представителями, далее в отдел портфельного учета и, наконец, в управление учета финансовых инструментов и отчетности пенсионных активов. Теперь, спустя 20 лет, понимаю, что оказалась здесь неслучайно”.

Успех в работе часто связывают с продвижением по карьерной лестнице. И, как правило, под этим понятием подразумевается движение снизу-вверх. Но как показывает практика, некоторые сотрудники вертикальной карьере предпочитают перемещение по горизонтали. Мотивирует их осознание собственной полезности как работника и собственной работы как части общего дела. Это касается еще одного ветерана – ведущего специалиста Управления контроля и обработки документов Гуляим Тұтқұшбаевой.

В ГНПФ она устроилась в сентябре 2000 года в сектор по оповещению и объединению ошибочных счетов. Позже работала в отделе координации, затем перешла в отдел пенсионных выплат и переводов. «Я чувствую свою сопричастность к тому, что вкладчики вовремя получают пенсионные накопления, получаю удовольствие, когда выплаты проходят без задержек и возвратов. Я фанат своего дела и меня радует, что я частица Фонда, деятельность которого ориентирована на интересы вкладчиков и получателей», – говорит госпожа Тұтқұшбаева.



Мансап жолы

На каждой ступени

Қор ардагерлерінің арасында мансаптық жоғарылаудың барлық белестерінен өткен мамандар да бар. Жанара Төлегенова ГНПФ-қа 2000 жылы қатардағы маман болып келген. Ал бүгінде – “БЖЗҚ” АҚ Басқарушы директоры. Еңбек жолы хабарлау және қате шоттарды біріктіру жұмыстарынан басталып, есепке алу және зейнетақы активтері бойынша операциялар бөлімінде жалғасты. 2006 жылдан бастап мансабы жоғарылай бастады – Жанара Төлегенова бас маманнан бастап, Зейнетақы активтерінің есебі және есептілігі департаментінің директорылығына дейін көтерілді. 2013 жылдың қыркүйегінен бастап ол – Басқарушы директор.

“Басқарушы директор ретінде жаңа қызметке ауысуым жеке зейнетақы қорларының активтерін біріктіру үдерісімен сәйкес келді. Сондықтан алғашында тұрлаусыздық жағдайында бүкіл жауапкершілікті өзіңе алып маңызды шешімдер қабылдау, әрине қиын болды. Мен үшін Қор басшылығының сенімін ақтау өте маңызды. Үнемі басшылықтың, сондай-ақ, бағынышты мамандардың сенімін ақтауға тырысамын”, – дейді Төлегенова ханым.

Қазіргі капитал

Нынешний капитал

Бүгінде Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорында әр түрлі жастағы адамдар еңбек етеді: аға буын тәжірибесімен бөліседі, ал жастар жаңа идеялар ұсынады. Бұл дәстүр мен біліктіліктің, дағды мен идеяның жақсы үйлесімі. Көптеген ішкі жұмыс үдерістері автоматтандырылған. Қордың ішкі құжаттары электрондық нұсқада бекітіледі. Ал бұл адами және материалдық ресурстарды қысқартуға, сондай-ақ, уақытты үнемдеуге мүмкіндік береді. Бірақ адами капитал қашан да ең басты құндылық. Әрбір қызметкер қадірлі және өзіне тиесілі жұмыстарды абыроймен атқарады.

Есть среди ветеранов Фонда и та, которая прошла все ступени вертикальной карьерной лестницы. Жанара Тулегенова пришла в ГНПФ в 2000 году специалистом, а сегодня работает управляющим директором АО “ЕНПФ”. Путь в ГНПФ начался с работы по оповещению и объединению ошибочных счетов, продолжился в отделе учета и операций по пенсионным активам. С 2006 года карьера пошла в гору – за 7 лет Жанара Тулегенова прошла путь от главного специалиста до директора Департамента учета и отчетности пенсионных активов. С сентября 2013 года она - Управляющий директор.

“Переход на новую должность в качестве управляющего директора совпал с процессом объединения активов пенсионных фондов, поэтому достаточно тяжело было поначалу принимать важные решения, нести за них полную ответственность. Не менее важным для меня было получить от руководства Фонда определенный кредит доверия и оправдать его. Я до сих пор стараюсь оправдывать оказанное мне доверие как со стороны руководства, так и со стороны специалистов, которых я курирую”, – делится госпожа Тулегенова.

В ЕНПФ сегодня трудятся люди разных возрастов: старшие коллеги делятся опытом и мудростью, а молодые приносят креатив и свежие идеи. Это хороший синтез традиций и умений, навыков и идей. Многие внутренние рабочие процессы автоматизированы, документы внутри Фонда утверждаются в электронном виде, что позволяет сократить материальные, временные и человеческие ресурсы в процессе работы. Но главным остается человеческий капитал – каждый работник ценен, каждый на своем месте выполняет свою часть общего дела.

Елнур Шалкибаев



ТҮСІНДІРМЕ СӨЗДІК ГЛОССАРИЙ

САЛЫМШЫ

ВКЛАДЧИК

Зейнетақы шартының бір тарабы болып табылатын және Қорға зейнетақы жарналарын аударатын жеке немесе заңды тұлға.

Физическое или юридическое лицо, являющееся стороной пенсионного договора и уплачивающее пенсионные взносы в фонд.

ЖЕКЕ ЗЕЙНЕТАҚЫ ШОТЫНАН ҮЗІНДІ-КӨШІРМЕ

ВЫПИСКА С ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЕНСИОННОГО СЧЕТА

Зейнетақы шартының бір тарабы болып табылатын және Қорға зейнетақы жарналарын аударатын жеке немесе заңды тұлға.

Физическое или юридическое лицо, являющееся стороной пенсионного договора и уплачивающее пенсионные взносы в фонд.

МЕМЛЕКЕТТІК КЕПІЛДІК

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГАРАНТИЯ

Инфляция деңгейін ескере отырып, нақты енгізілген міндетті жарналардың сомасы мен зейнетақы жинақтарының сомасы арасындағы айырма <i>(алғашқысы соңғысынан жоғары болған жағдайда)</i> ретінде айқындалған, республикалық бюджет қаражаты есебінен төленетін біржолғы төлем.	Единовременная выплата за счет средств государственного бюджета разницы между суммой внесенных обязательных взносов с учетом уровня инфляции и сумой пенсионных накоплений в ЕНПФ на момент приобретения права на пенсионные выплаты, если первая превышает вторую.
--	---

ЗЕЙНЕТАҚЫМҢҢ КАМСЫЗДАНДЫРУ ТУРАЛЫ ШАРТ

ДОГОВОР О ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ

Заңмен көзделген құқықтарды, міндеттемелерді және жауапкершілікті бекітетін құжат, сондай-ақ, БЖЗҚ мен салымшы <i>(кейіннен зейнетақы төлемдерін алушы)</i> арасындағы құқықтық қатынастардың басқа да ерекшеліктері.	документ, устанавливающий права, обязанности и ответственность, предусмотренные Законом, а также иные особенности правоотношений между ЕНПФ и вкладчиком <i>(в последующем получателем пенсионных выплат)</i> .
---	---

ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ТАБЫС

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ДОХОД

БЖЗҚ зейнетақы активтерін Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің инвестициялауы нәтижесінде алынған <i>(алуға жататын)</i> ақша.	Деньги, полученные <i>(подлежащие получению)</i> в результате инвестирования Национальным банком Республики Казахстан пенсионных активов ЕНПФ.
--	--

ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖИНАҚТАРЫНҢ МҰРАҒЕР БОЛУ

НАСЛЕДОВАНИЕ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ

Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорында зейнетақы жинақтары бар адам қайтыс болған жағдайда, олар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен немесе өсиет бойынша мұраға қалдырылады.	После смерти лица, имеющего пенсионные накопления в ЕНПФ, они наследуются в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, или согласно составленному завещанию.
---	--

ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖАРНАЛАРЫ

ПЕНСИОННЫЕ ВЗНОСЫ

Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорына міндетті, міндетті кәсіптік зейнетақы жарналары және ерікті зейнетақы жарналары түрінде салынатын ақша.	Деньги, вносимые в виде обязательных, обязательных профессиональных и добровольных пенсионных взносов.
--	--

ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖИНАҚТАРЫ

ПЕНСИОННЫЕ НАКОПЛЕНИЯ

зейнетақы жарналарын, инвестициялық табысты, өсімпұлды және өзге де түсімдерді қамтитын, салымшының <i>(зейнетақы төлемдерін алушының)</i> жеке зейнетақы шотында есепке алынатын ақшасы.	Деньги вкладчика <i>(получателя пенсионных выплат)</i> , учитываемые на индивидуальном пенсионном счете, включающие пенсионные взносы, инвестиционный доход, пеню и иные поступления.
---	---

БЖЗК-ДҢН ЗЕЙНЕТАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ

ПЕНСИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ИЗ ЕНПФ

Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорынан зейнетақы төлемдерін алушыларға төленетін зейнетақы жинақтарының төлемдері.	Выплаты получателям, имеющим пенсионные накопления на индивидуальных пенсионных счетах, открытых в Едином накопительном пенсионном фонде.
---	---

ТАЗА ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ТАБЫС

ЧИСТЫЙ ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ДОХОД

Зейнетақы активтерін инвестициялау нәтижесінде алынған <i>(алуға жататын)</i> және комиссиялық сыйақы шегерілген ақша.	Деньги, полученные <i>(подлежащие получению)</i> в результате инвестирования пенсионных активов, за вычетом комиссионного вознаграждения.
--	---

ДАМУ ЖӘНЕ КЕМЕЛДІК

СОВЕРШЕНСТВО В РАЗВИТИИ

Отандық жинақтаушы зейнетақы жүйесінің 20 жылдан бері үздіксіз жұмыс істеп келе жатқандығы өзінің басты қағидасының дұрыс екендігін көрсетіп бергендей, яғни құрметті демалысқа шыққан азамат, еңбек қызметі кезінде жинаған жинақтары есебінен зейнетақы алады. Бұл ретте мемлекет зейнетақы жинақтарының сақталуына кепілдік береді, зейнетақының базалық деңгейін қамтамасыз етеді және қарттық шағын қамтамасыз етуге жеткілікті қаржы жинай алмаған, әлеуметтік тұрғыдан осал жандарға қамқорлық көрсетеді.

Еске сала кетелік, 2018 жылдың 14 маусымында Қазақстан Республикасының зейнетақы жүйесін одан әрі жаңғыртудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы бекітілді. Тұжырымдаманың идеологиясына сәйкес зейнеткерлер арасында кедейлікті азайту және азаматтарды зейнетақы жүйесіне қатысуға ынталандыру үшін мемлекеттік

20 лет существования накопительной пенсионной системы подтвердили справедливость ее принципа – после окончания трудовой деятельности человек пользуется теми накоплениями, которые заработал в течение этого периода. При этом государство гарантирует сохранность пенсионных накоплений, обеспечивает базовый уровень пенсии и заботится о тех, кого называют социально уязвимыми – тех, кто по каким-либо причинам не накопил достаточно средств для обеспечения своей старости.

Напомним, что 18 июня 2014 года принята Концепция дальнейшей модернизации пенсионной системы Республики Казахстан до 2030 года. Согласно идеологии Концепции на базовом уровне для снижения бедности среди пенсионеров и стимулирования участия граждан в пенсионной системе усовершенствуется механизм назначения

базалық зейнетақыны тағайындау механизмі жетілдіріледі. Алдағы уақытта халықтың әлеуметтік тұрғыдан әлсіз тобына ең төмен кепілдендірілген зейнетақы төлеу көзделеді.

государственной базовой пенсии. В дальнейшем предполагается выплата минимальной гарантированной пенсии для социально уязвимых слоев населения.

— Ортақ жүйеден шартты жүйеге көшу — На смену солидарности поколений —

Жыл санап құрметті демалысқа 1998 жылға дейін еңбек өтілі жоқ адамдар көптеп шыға бастайды. Ал ортақ зейнетақы біртіндеп азайып, кейін мүлдем жойылады. Әрине, бұл жағдай оның орнына басқа төлем көздерін енгізуді, мемлекет, жұмыс беруші және жұмыскер арасындағы зейнетақымен қамсыздандыру жауапкершілігін оңтайландыруды талап етеді.

С каждым годом на пенсию будет выходить все больше людей, не имеющих трудового стажа до 1998 года. Солидарная составляющая пенсии будет сокращаться, пока не сойдет на нет. Естественно, этот компонент требует замены из других источников и оптимизации распределения ответственности за пенсионное обеспечение между государством, работодателем и работником.

2020 жылы жаңа – шартты-жинақтаушы құрамдауышты енгізу жоспарлануда. Ол басқаша - жұмыс берушінің міндетті зейнетақы жарналары (*ЖМЗЖ*) деп аталады. БЖЗҚ-да әрбір салымшының атына шартты зейнетақы шоттары ашылып, оларға жұмыс берушілер өз қаражатынан жұмыскерлерінің пайдасына айлық жалақының 5%-ын аударып отырады. Шартты-жинақтаушы зейнетақы жүйесі (*ШПС*) жинақтаушы және үлестіруші деп аталатын екі қағида бойынша жұмыс істейді. Бұл шоттардағы жинақтар зейнет жасына толған азаматтарға, сондай-ақ, 1-ші, 2-ші топтардағы мүгедектігі мерзімсіз болып белгіленген жандарға төленеді. Бірақ, бұл үшін жарналар шартты зейнетақы шотына кемінде 60 ай тұрақты аударылған болуы керек.

Зейнетақы төлемдерінің мөлшері зейнетақы жүйесіне қатысу өтіліне, зейнетақы жарналарын аудару жиілігіне және қосымша қайта үлестіру сомасына тәуелді болады. Жаңа жарналардың артықшылығы сол, ЖМЗЖ есебінен төлемдер шартты зейнетақы шотында ақша таусылып қалса да өмір бойы жүзеге асырылады. Алайда бұл жинақтар жұмыскердің меншігі болып табылмайды және мұраға қалдырылмайды. Сонымен қатар салымшы шетелге тұрақты тұруға кететін болса төленбейді. Жүйеден шығып қалғандардың жинақтары басқа қатысушылардың шоттарына үлестіріледі.

Мемлекет кепілдігі
Государством гарантировано

Бұдан басқа, тұжырымдамаға сәйкес жаңғыртылған зейнетақы жүйесінің тиімділігін арттыру және салымшылар мен алушылардың құқықтарын қорғау механизмдерін одан әрі жетілдіру міндеті қарастырылған. Яғни, басты мақсат - зейнетақы мөлшері мен аударылатын жарналардың өзара байланысын күшейту, сондай-ақ жарналардың тұрақты аударылуын қамтамасыз ету. Одан басқа, зейнетақымен қамсыздандырудың ең төменгі кепілдігі институтын жетілдіру. Бұл мемлекет тарапынан кепілдік көрсету механизмін оңтайландыруға септігін тигізеді.

В 2020 году предполагается внедрить новый – условно-накопительный компонент. По-другому он называется обязательные профессиональные взносы работодателя (*ОПВР*). В ЕНПФ будут открыты условные пенсионные счета на каждого вкладчика, на которые работодатель за счет собственных средств будет перечислять ОПВР - 5% ежемесячного дохода работника. Условно-накопительная пенсионная система (*УНС*) будет работать по двум принципам – накопительному и распределительному. Человек будет получать выплаты из этого компонента, достигнув пенсионного возраста (*при условии стажа участия в УНС 60 месяцев и более*), либо при инвалидности I и II группы, установленной бессрочно.

Размер пенсионной выплаты будет зависеть от стажа участия в пенсионной системе, частоты отчислений пенсионных взносов и дополнительных сумм перераспределения. Главным преимуществом новых взносов будет то, что выплаты за счет ОПВР осуществляются пожизненно, даже если средства на условном пенсионном счете будут исчерпаны. Однако эти накопления не являются собственностью работника, а значит, не будут наследоваться и выплачиваться при выезде вкладчика на постоянное место жительства в другую страну. Средства тех, кто покинул систему, будут распределяться на счета других участников.

Кроме того, Концепцией предусмотрены меры по повышению эффективности модернизированной пенсионной системы и дальнейшему совершенствованию механизмов защиты прав вкладчиков и получателей. И снова здесь во главе угла – усиление взаимосвязи размера пенсии с отчисляемыми взносами, их регулярностью и временем нахождения вкладчика в системе, а кроме того дальнейшее совершенствование института минимальных гарантий пенсионного обеспечения, включая переход от базовой пенсионной выплаты к минимальной гарантированной пенсии, которая позволит оптимизировать механизм предоставления государственной гарантии.

Активтерді инвестициялауға қатысу
Причастность к инвестированию

Жинақтаушы зейнетақы жүйесін дамытудың басқа бағыты – Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкімен бірлесе отырып зейнетақы активтерінің инвестициялық басқаруының ашықтығын арттыру және жақын болашақта салымшыларды біртіндеп басқарушы компаниялар арқылы активтерді инвестициялауға тарту. Бұл ретте БЖЗҚ жеке зейнетақы шоттары мен зейнетақы активтерінің есебін жүргізетін орталық болып қала бермек.

Активтерді басқаруға ниет білдірген үміткерлерге бірінші кезекте меншікті капитал бойынша талаптар қойылуы мүмкін. Яғни, соған сәйкес компания активтерді тиімсіз басқару салдарынан келтірген залалды меншікті капиталы есебінен өтейді. Зейнетақы активтерін басқарушы компаниялар (*ЗАБК*) зейнетақы активтері бойынша белгіленген табыстылық деңгейін қамтамасыз етулері тиіс. Әйтпесе алынбай қалған табыс бойынша айырма сомасын меншікті қаражаты есебінен өтейді. Жинақтаушы зейнетақы жүйесін реформалау моделі салымшыны зейнетақы активтері мен инвестициялық стратегияны таңдау арқылы зейнетақы активтерін басқаруға тартуға көмектеседі. Қор нарығы жанданады – оған жаңа ұзақ мерзімді инвесторлар шыға алады.

Жинақтаушы зейнетақы жүйесі экономика мен қоғамның дамуымен бірге жетіледі. Реформаның мақсаты – зейнетақы төлемдерінің барабарлығын және олардың жоспарлы түрде өсуін қамтамасыз ету, қаржылық жағынан үйлестірілген зейнетақы жүйесін жасау және халықаралық стандарттарға сәйкес жиынтық зейнетақы төлемдерінің көлемін зейнет жасына дейін алынған жалақының кемінде 40 пайызы деңгейінде қамтамасыз ету. Бүгінде бұл көрсеткіш Қазақстанда ортақ зейнетақы арқылы қол жеткізіледі. Ең бастысы, Халықаралық еңбек ұйымы белгілеген деңгейдің үлестіруші құрамдауыш себебінен азайып кетуіне жол бермеу. Ал бұл үшін халықты міндетті жинақтаушы зейнетақы жүйесімен және ерікті жинақтар жүйесімен барынша қамту қажет.

Другое направление развития накопительной пенсионной системы – повышение совместно с Национальным Банком Республики Казахстан прозрачности инвестиционного управления пенсионными активами и в ближайшей перспективе – постепенное вовлечение вкладчиков в инвестирование активами через управляющие компании. При этом ЕНПФ останется учетным центром пенсионных активов и количества индивидуальных пенсионных счетов.

Предполагается, что к претендентам на управление активами будут предъявлены особые требования, в первую очередь по собственному капиталу, которым компания будет отвечать за неэффективное управление. Компании, управляющие пенсионными активами (*КУПА*), должны обеспечивать установленный уровень доходности по пенсионным активам. В противном случае КУПА будет обязана возместить недополученную разницу за счет собственных средств. Предлагаемая модель реформирования накопительной пенсионной системы позволит вовлечь вкладчика в управление пенсионными накоплениями путем выбора КУПА и инвестиционной стратегии, оживит фондовый рынок – на него смогут выйти новые долгосрочные инвесторы.

Накопительная пенсионная система совершенствуется вместе с развитием экономики и общества. Цель реформ – сохранение адекватности пенсионных выплат, их планомерное увеличение и создание сбалансированной финансово-устойчивой пенсионной системы, обеспечение принятого международными стандартами коэффициента замещения совокупными пенсионными выплатами на уровне не менее 40% утраченного заработка. Сегодня этот показатель в Казахстане достигается за счет солидарной составляющей. Но ситуация постепенно будет меняться и роль накоплений, соответственно, увеличится. Поэтому важно сейчас осуществлять обязательные пенсионные взносы своевременно и регулярно, периодически контролировать, делает ли работодатель эти отчисления, сверяя данные полученные от него, с выпиской со счета, при возможности – осуществлять добровольные пенсионные взносы.



ӘЛЕМНІН
ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖҮЙЕЛЕРІ
ПЕНСИОННЫЕ
СИСТЕМЫ МИРА



СИНГАПУР



Зейнетақы жүйесінің түрі: белгіленген жарналары бар жинақтаушы зейнетақы жүйесі.

Жарна мөлшері: 37 пайыз мөлшеріндегі ай сайынғы орташа міндетті жарна (*жұмыс беруші мен жұмыскердің бірлескен жарнасы*). Жарнаның мөлшері жұмыскердің (*Сингапурдың азаматы/тұрақты тұрғыны*) жасына, жалақысына және мәртебесіне тәуелді. Жұмыс берушілер айына 50 SGD астам (*USD 37*) жалақы алатын қызметкерлері үшін жарна аударады. Жұмыс беруші үшін жарнаның толық мөлшері - 17 пайыз.

Зейнетке шығу жасы: 55 – 65 жас.

Қамту деңгейі: Сингапурдың жұмыспен қамтылған барлық азаматтары және тұрақты тұрғын мәртебесін алған (*толық емес жұмыс күнін, жұмыспен толық және уақытша қамтылуды қосқанда*) тұлғалар, сондай-ақ, олардың жұмыс берушілері.

Тип пенсионной системы: накопительная пен-сионная система с установленными взносами.

Размер взноса: средний ежемесячный обязательный взнос в размере 37% (*совместный взнос работодателя и работника*). Ставка взноса зависит от возраста, заработной платы и статуса (*гражданин/постоянный житель Сингапура*) работника. Работодатели отчисляют взносы за сотрудников, зарабатывающих более SGD 50 (USD 37) в месяц. Полная ставка взноса от работодателя составляет 17%.

Возраст выхода на пенсию: 55 - 65 лет.

Охват: все трудоустроенные граждане Сингапура и лица, получившие статус постоянного жителя (*включая занятость на неполный рабочий день, временную занятость и полную занятость*), а также их работодатели.

МАЛАЙЗИЯ



Зейнетақы жүйесінің түрі: белгіленген жарналары бар жинақтаушы зейнетақы жүйесі.

Жарна мөлшері: 24 пайыз мөлшеріндегі ай сайынғы орташа міндетті жарна (*жұмыс беруші мен жұмысшының бірлескен жарнасы*). Жинақтарды арттыру мақсатында жұмыскерлер мен жұмыс берушілерге заңмен бекітілген мөлшерлемеден артық мөлшерде жарна аударуға рұқсат етіледі. Жарналарға қатысты салық шегерімінің мөлшері жалақының 18пайызына дейін жетеді. Кейбір жұмыс берушілер елеулі еңбек өтілі бар жұмыскерлерінің пайдасына көтеріңкі жарна төлей алады.

Зейнетке шығу жасы: 60 жас.

Қамту деңгейі: жеке сектордың барлық жұмыспен қамтылған жұмыскерлері мен мемлекеттік қызметкерлер жинақтаушы зейнетақы жүйесіне тартылған.

Тип пенсионной системы: накопительная пен-сионная система с установленными взносами.

Размер взноса: средний ежемесячный обязатель-ный взнос в размере 24% (*совместный взнос работодателя и работника*). В целях поощрения роста накоплений работникам и работодателям разрешается вносить взносы в размере, превы-шающем установленные законом ставки. Налоговые вычеты распространяются на взносы в пределах до 18% от зарплаты работника. Некоторые работода-тели вносят повышенные взносы в пользу работников с определенным стажем в организации.

Возраст выхода на пенсию: 60 лет.

Охват: все трудоустроенные работники частного сектора, а также государственные служащие включены в обязательную накопительную пен-сионную систему.

Сіздердің назарларыңызға жинақтаушы зейнетақы жүйесіне қатысты халық-аралық тәжірибелерге жасалған шолуды ұсынамыз. Шет мемлекеттердің жүйе-сін салыстыра отырып, әлемде бірегей дұрыс зейнетақы жүйесінің жоқ екендігіне көз жеткізуге болады. Әрбір ел өз азаматтарына барынша жақсы жағдай жасауға ұмтыла отырып, өз жолын таңдайды. Ашықтық пен ғаламдастыру үдерістерінің арқасында зейнетақы жүйе-сін жетілдіре отырып, үздік әлемдік тәжірибелерді басылылыққа алады.

Предлагаем вашему вниманию обзор между-народного опыта с накопительными пенсион-ными системами. Сравнение разных условий, существующих в пенсионных системах предс-тавленных стран, позволяет прийти к заключе-нию, что не существует единственно верного или правильного пути. Каждая страна пу-тем проб и ошибок выбирает свою дорогу, стремясь создать наилучшие условия для своих граждан. Благодаря открытости и процессам глобализации, можно заимствовать лучшие достижения мирового опыта, совершенствуя свою пенсионную систему.

ГОНКОНГ



Зейнетақы жүйесінің түрі: белгіленген жарналары бар жинақтаушы зейнетақы жүйесі.

Жарна мөлшері: жұмыскер табысының 10 пайызын құрайтын ай сайынғы орташа міндетті жарна (*жұмыс беруші мен жұмыскердің бірлескен жарнасы*).

Зейнетке шығу жасы: 65 жас.

Қамту деңгейі: Егер жүйеге қатысудан босатылу MPFSO Заңымен көзделмеген болса, 18 жастан 64 жасқа дейінгі барлық жалдамалы жұмыскерлер мен өзін-өзі жұмыспен қамтушылар. Мына санаттағы адамдар жүйеге қатысудан босатылған болып табылады:

- мемлекеттің қамтылуындағы адамдар (*мемлекет қаражаттандыратын мемлекеттік қызметкерлер, сот қызметкерлері және мектеп мұғалімдері*)
- кәсіпқой зейнетақы жоспарларына қатысушылар;
- Гонконгқа жұмысқа тұру үшін және 13 айдан аспайтын мерзімге өз бетімен кәсіпкерлікпен айналысуға келген адамдар;
- Өз бетінше еңбек ететін көше (*жайма базар*) саудагерлері.

Тип пенсионной системы: накопительная пен-сионная система с установленными взносами.

Размер взноса: средняя ставка ежемесячного обязательного взноса в размере 10% от дохода работника (*совместный взнос работника и работодателя*).

Возраст выхода на пенсию: 65 лет.

Охват: Все наемные работники и самостоятельно занятые лица в возрасте от 18 до 64 лет, если освобождение от участия не предусмотрено Законом MPFSO. Следующие категории лиц являются освобожденными от участия в системе:

- лица, находящиеся на государственном обеспечении (*государственные служащие, судебные работники и учителя в школах, субсидируемых государством*);
- участники профессиональных пенсионных планов;
- лица, прибывшие в Гонконг с целью трудоустройства и самостоятельной занятости длительностью не более чем на 13 месяцев;
- самостоятельно занятые уличные торговцы (*торгующие с лотков*).



АВСТРАЛИЯ



Зейнетақы жүйесінің түрі: белгіленген жарналары бар жинақтаушы зейнетақы жүйесі.

Жарна мөлшері: міндетті жарнаның ең төмен мөлшері жұмыскердің (*жұмыс беруші есебінен*) айлық табысының 9,5 пайызын құрайды. Жарнаның мөлшері белгіленген шектік сомаға дейін жұмыскердің жалақысына тәуелді болады. 2025 жылға дейін жарна мөлшерін 12 пайызға жеткізу жоспарланған. Бұдан басқа, ел үкіметі жұмыскерлерді жұмыс берушінің міндетті жарналарына қосымша ретінде ерікті жарналар аударып тұруға шақырады.

Зейнетке шығу жасы: 65 жас.

Қамту деңгейі: барлық еңбекпен қамтылған азаматтар және олардың жұмыс берушілері.

Тип пенсионной системы: накопительная пенсионная система с установленными взносами.

Размер взноса: минимальная ставка обязательного взноса в размере 9,5% от дохода работника (*за счет работодателя*). Ставка взноса зависит от заработной платы работника до установленных пределов. Работодатели отчисляют этот взнос сверх заработной платы работника. Планируется постепенное повышение ставки взноса до 12% в 2025 году. Кроме того, работников призывают дополнять обязательные взносы работодателя дополнительными добровольными отчислениями.

Возраст выхода на пенсию: 65 лет.

Охват: все трудоустроенные граждане, а также их работодатели.

ЧИЛИ



Зейнетақы жүйесінің түрі: белгіленген жарналары бар жинақтаушы зейнетақы жүйесі.

Жарна мөлшері: ай сайынғы міндетті жарна жұмыскердің айлық табысының 10 пайызын құрайды.

Зейнетке шығу жасы: әйелдер – 60 жас, ерлер – 65 жас.

Қамту деңгейі: барлық жұмыс істеуші азаматтар міндетті жарналарды жеке зейнетақы қорларына аударады. Бұл қорлар жарналардың есебін жүргізеді, салымшылардың зейнетақы жинақтарын инвестициялайды. Жүйеге қатысушылар кез келген қорды таңдай алады және белгілі бір комиссияны төлеп, бір қордан екінші қорға ауыса алады.

Тип пенсионной системы: накопительная пенсионная система с установленными взносами.

Размер взноса: ставка ежемесячного обязательного взноса в размере 10% от дохода работника.

Возраст выхода на пенсию: 60 лет – женщины, 65 лет – мужчины.

Охват: все работающее население отчисляет обязательные взносы в частные пенсионные фонды, которые ведут сбор и учет взносов, администрируют индивидуальные счета вкладчиков и управляют пенсионными накоплениями. Участники могут выбрать любой фонд и переходить при желании из одного фонда в другой, оплатив определенную комиссию.



МЕКСИКА



Зейнетақы жүйесінің түрі: белгіленген жарналары бар жинақтаушы зейнетақы жүйесі.

Жарна мөлшері: 24 пайыз мөлшеріндегі ай сайынғы орташа міндетті жарна (*мемлекет, жұмыс беруші мен жұмысшының бірлескен жарнасы*). Жарналар жұмыскердің 25 еселенген ең төменгі жалақысынан аспайтын негізгі жалақысына қарай есептеледі. Үкімет жинақтаушы зейнетақы жүйесіне қолдау көрсету мақсатында жарналарды әлеуметтік квотамен толықтырады. Бұл жинақтардың артуына септігін тигізеді.

Зейнетке шығу жасы: 65 жас.

Қамту деңгейі: Мексиканың жинақтаушы зейнетақы жүйесі екі зейнетақы жоспарынан тұрады. Олардың бірін әлеуметтік сақтандыру институты ұсынады және ол жеке сектордың жұмыскерлерін қамтиды. Екінші жоспарды қауіпсіздік мәселелері бойынша институт ұсынады және ол мемлекеттік сектордың жұмыскерлерін қамтиды. Осылайша жұмыскерлер жоғарыда аталған институттардың біріне тіркелуі тиіс.

Тип пенсионной системы: накопительная пенсионная система с установленными взносами.

Размер взноса: ставка ежемесячного обязательного взноса в размере 6,5 % (*совместный взнос работодателя, работника и государства*).Взносы рассчитываются от основной заработной платы работника, не превышающей суммы 25 минимальных заработных плат. Правительство также дополняет общий взнос социальной квотой с целью оказания поддержки участникам накопительной пенсионной системы, что позволит увеличить их итоговый накопленный баланс.

Возраст выхода на пенсию: 65 лет.

Охват: Накопительная пенсионная система Мексики состоит из двух пенсионных планов, предоставляемых: Институтом социального страхования, который покрывает работников частного сектора и Институтом по вопросам безопасности и социального обеспечения государственных служащих, который покрывает работников государственного сектора. Таким образом достигается всеобщий охват, работники должны быть прикреплены к одному из вышеперечисленных институтов.

БЖЗҚ – Қазақстан Республикасының
жинақтаушы зейнетақы жүйесінің барлық
қаржылық және ақпараттық ағындарының сенімді
бірыңғай басқарушысы және операторы.

ЕНПФ – это надежный единый администратор
и оператор всех финансовых и информационных
потоков накопительной пенсионной системы
Республики Казахстан.

