

Қазақстан Республикасының
Президенті
ЖАРЛЫҚ



Президент
Республики Казахстан
УКАЗ

**О Концепции дальнейшей модернизации
пенсионной системы Республики Казахстан до 2030 года**

В целях дальнейшей модернизации пенсионной системы
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию дальнейшей модернизации пенсионной системы Республики Казахстан до 2030 года (далее – Концепция).
2. Правительству Республики Казахстан, государственным органам, непосредственно подчиненным и подотчетным Президенту Республики Казахстан, принять необходимые меры по реализации Концепции.
3. Контроль за исполнением настоящего Указа возложить на Администрацию Президента Республики Казахстан.
4. Настоящий Указ вводится в действие со дня его подписания.

**Президент
Республики Казахстан**

Н.Назарбаев

Астана, Акорда, 18 июня 2014 года

№ 841



УТВЕРЖДЕНА
Указом Президента
Республики Казахстан
от 18 июня 2014 года
№ 841

КОНЦЕПЦИЯ
дальнейшей модернизации пенсионной системы
Республики Казахстан до 2030 года

Астана, 2014 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	3
2. Цель и задачи Концепции	3
3. Анализ текущей ситуации, тенденции, видение развития и необходимость модернизации пенсионной системы Республики Казахстан	4
3.1. Анализ текущей ситуации	4
3.2. Обзор мирового опыта	5
3.3. Периоды реализации	6
3.4. Ожидаемые результаты от реализации Концепции	7
4. Основные принципы и общие подходы развития пенсионной системы Республики Казахстан	8
4.1. Основные принципы развития пенсионной системы Республики Казахстан	8
4.2. Основные направления развития пенсионной системы Республики Казахстан	8
Совершенствование системы минимальных гарантий пенсионного обеспечения	8
Введение условно-накопительного компонента системы пенсионного обеспечения	10
Совершенствование параметров накопительной пенсионной системы	10
Совершенствование обязательной профессиональной схемы пенсионного обеспечения лиц, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда	11
Реформирование пенсионного обеспечения сотрудников силовых структур	12
Расширение охвата населения пенсионной системой и повышение качества предоставляемых пенсионных услуг	13
5. Перечень нормативных правовых актов, посредством которых предполагается реализация Концепции	14

1. Введение

Концепция дальнейшей модернизации пенсионной системы Республики Казахстан до 2030 года (далее – Концепция) разработана во исполнение поручений Главы государства, озвученных в Обращении Президента Республики Казахстан к народу Казахстана по вопросам пенсионной реформы 7 июня 2013 года, с учетом Послания Президента Республики Казахстан «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства».

Необходимость модернизации пенсионной системы в Республике Казахстан продиктована:

- 1) уменьшением размеров солидарных пенсий и необходимостью дальнейшей диверсификации источников пенсионных выплат;
- 2) долгосрочными демографическими трендами и цикличностью экономического развития;
- 3) необходимостью дальнейшей оптимизации распределения ответственности за пенсионное обеспечение между государством, работодателем и работником.

Концепция определяет основные приоритеты, а также механизмы реализации государственной политики пенсионного обеспечения до 2030 года и базируется на оценке опыта реализации пенсионных преобразований в Республике Казахстан и мировых тенденций развития пенсионных систем.

2. Цель и задачи Концепции

Целью разработки Концепции является модернизация пенсионной системы, которая позволит обеспечить адекватность пенсионных выплат для достойного уровня жизни в пенсионном возрасте.

Задачами Концепции являются:

- 1) обеспечение финансовой устойчивости, прозрачности пенсионной системы, гарантирующей исполнение социальных обязательств перед участниками пенсионной системы;
- 2) расширение охвата населения пенсионной системой как обязательной, так и добровольной ее составляющими;
- 3) диверсификация источников дохода в пенсионном возрасте (государственные, частные, профессиональные, солидарные и накопительные);
- 4) обеспечение доступности и качества пенсионных услуг;
- 5) повышение прозрачности инвестиционного управления пенсионными активами.

Для реализации поставленных задач будет проведена работа по следующим основным направлениям:

1) на базовом уровне в целях снижения бедности среди пенсионеров и стимулирования участия граждан в пенсионной системе будет усовершенствован механизм назначения государственных базовых пенсий;

2) на обязательном уровне будет сохранен накопительный компонент и введен дополнительный компонент – условно-накопительный, формируемый за счет 5 % взносов работодателей в пользу своих работников;

3) будет сохранен и получит дальнейшее развитие третий – добровольный уровень, формируемый за счет добровольных пенсионных взносов работников и/или работодателей.

3. Анализ текущей ситуации, тенденции, видение развития и необходимость модернизации пенсионной системы Республики Казахстан

3.1. Анализ текущей ситуации

В результате начатого в 1998 году радикального реформирования пенсионной системы в Казахстане:

1) сформирована законодательная база регулирования пенсионной системы;

2) создана и функционирует многоуровневая система пенсионного обеспечения на базовом, обязательном (солидарном и накопительном) и добровольном уровнях;

3) введена государственная гарантия сохранности пенсионных накоплений вкладчиков (получателей);

4) в 2013 году в целях развития институциональной базы и повышения эффективности накопительной пенсионной системы создан Единый накопительный пенсионный фонд (далее – ЕНПФ). По состоянию на 1 апреля 2014 года в нем консолидированы 3,9 трлн. тенге пенсионных активов на 9,6 млн. индивидуальных пенсионных счетах вкладчиков по обязательным пенсионным взносам;

5) сформирована профессиональная схема пенсионного обеспечения лиц, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда;

6) стабильно увеличивается финансирование пенсионной программы и повышаются размеры пенсионных выплат. С 1998 по 2013 годы расходы на эти цели увеличились в 10,6 раза, размеры средней пенсии с учетом базовой пенсионной выплаты - в 11,8 раза (с 3 964 до 46 661).

Таким образом, реализация комплекса вышеуказанных мероприятий создала условия для обеспечения коэффициента замещения дохода пенсионными выплатами, соответствующего международным стандартам, который составил на 1 января 2014 года 44,6 % среднемесячной заработной платы по экономике в целом.

Несмотря на позитивные тенденции развития, при сохранении действующих параметров пенсионной системы ожидается снижение коэффициента замещения, которое связано с:

- 1) наличием неформальных трудовых отношений и теневого сектора в экономике, сужающих охват населения услугами накопительной пенсионной системы (НПС);
- 2) невысоким уровнем оплаты труда отдельных категорий работников, особенно самозанятых в сельскохозяйственном секторе;
- 3) недостаточной ликвидностью отечественного фондового рынка для эффективного осуществления инвестиций за счет пенсионных активов;
- 4) разрывом между реальными темпами прироста заработной платы за последние 20 лет и темпами роста производительности труда;
- 5) сохранением относительно высокого уровня инфляции.

3.2. Обзор мирового опыта

Реформирование пенсионных систем, осуществляемое в последние годы в ряде стран мирового сообщества, продиктовано социально-экономической нестабильностью и ускорением глобального процесса старения населения.

Проводимые пенсионные реформы в большинстве стран ОЭСР предусматривают:

- 1) введение/сохранение многоуровневых пенсионных систем, сочетающих распределительные и накопительные схемы с обеспечением минимальных гарантий;
- 2) усиление страховых механизмов финансирования пенсионных программ, направленных на формализацию трудовых отношений и сокращение теневой занятости;
- 3) повышение пенсионного возраста до 65-67 лет и ужесточение условий для досрочного выхода на пенсию в целях уменьшения бремени финансирования пенсионных программ, продления сроков трудовой активности и стабилизации численности трудовых ресурсов в условиях старения населения;
- 4) усиление зависимости размеров пенсий от участия в формировании пенсионных резервов в течение всей трудовой жизни (Италия, Швеция, Польша, Российская Федерация);
- 5) усиление контроля и надзора за финансовой деятельностью пенсионных фондов (в Германии, например, принят закон об усилении независимого надзора и управления финансовыми рисками. В Норвегии ужесточена система определения финансовой состоятельности частных пенсионных фондов).

Мировой опыт показывает, что и распределительная и накопительная пенсионная система имеют свои недостатки и преимущества.

Преимущество распределительных пенсионных систем, основанных на текущем финансировании, заключается в независимости размеров пенсий от результатов функционирования финансовых рынков и деятельности пенсионных фондов. Финансируемые таким способом пенсии обеспечивают более надежную защиту и более высокую ставку замещения для лиц с невысокой заработной платой.

Накопительная пенсионная система мотивирует население к накоплению личных сбережений и самостоятельному обеспечению собственной старости, устанавливая зависимость размера получаемых пенсионных выплат от внесенных взносов и результата инвестиционного управления ими.

В целом, анализ мирового опыта показывает, что наиболее эффективными и финансово устойчивыми системами пенсионного обеспечения являются многоуровневые модели, сочетающие как распределительный, так и накопительный принципы функционирования.

Смешанные системы позволяют снизить риски, присущие каждой из систем, за счет их диверсификации, а также нивелирования их недостатков и использования их преимуществ.

3.3. Периоды реализации

Концепция рассчитана на долгосрочную перспективу.

На первом этапе (2016 – 2020 год) планируется заложить правовые основы и обеспечить реализацию первоочередных мер модернизации пенсионной системы.

На данном этапе будут реализованы следующие основные направления:

- 1) совершенствование системы минимальных гарантий пенсионного обеспечения;
- 2) введение условно-накопительного компонента системы пенсионного обеспечения;
- 3) совершенствование параметров накопительной пенсионной системы, в том числе порядка пенсионных выплат и института государственных гарантий;
- 4) совершенствование систем пенсионного обеспечения лиц, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда;
- 5) реформирование пенсионного обеспечения сотрудников силовых структур;
- 6) расширение охвата населения услугами пенсионной системы.

На втором этапе (2020 – 2030 годы) будут приняты меры по повышению эффективности модернизированной пенсионной системы и дальнейшему совершенствованию механизмов защиты прав вкладчиков и получателей пенсионных выплат.

Данный этап будет характеризоваться:

1) повышением эффективности пенсионной системы за счет усиления связи пенсии с отчисляемым взносом, периодом участия и возрастом выхода на пенсию;

2) дальнейшим совершенствованием системы минимальных гарантий пенсионного обеспечения, включая переход от базовой пенсионной выплаты к минимальной гарантированной пенсии, которая позволит оптимизировать механизм предоставления государственной гарантии;

3) введением обязательности заключения договора, предусматривающего пожизненные пенсионные выплаты (пенсионный аннуитет) только для участников НПС.

3.4. Ожидаемые результаты от реализации Концепции

Реализация Концепции позволит обеспечить:

1) адекватность пенсионных выплат и создание сбалансированной финансово-устойчивой системы пенсионного обеспечения;

2) сохранение до 2030 года коэффициента замещения совокупными пенсионными выплатами на уровне не менее 40 % утраченного заработка при стаже участия в пенсионной системе не менее 35 лет и регулярности отчислений 12 раз в год (на уровне международных стандартов);

3) расширение охвата накопительной пенсионной системой до 80 % занятого населения к 2030 году;

4) сохранность пенсионных накоплений;

5) оптимизацию института государственной гарантии по сохранности пенсионных накоплений.

Модернизированная пенсионная система будет являться многоуровневой.

Первый уровень включает в себя выплаты за счет средств государственного бюджета (солидарная и базовая пенсионные выплаты/минимальная гарантированная пенсия).

Второй уровень включает в себя выплаты за счет:

1) обязательных пенсионных взносов, осуществляемых самим работником;

2) обязательных профессиональных пенсионных взносов, перечисляемых работодателем в пользу работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда;

3) обязательных пенсионных взносов в условно-накопительный компонент за счет работодателя.

Третий уровень включает в себя все выплаты из добровольного компонента.

4. Основные принципы и общие подходы развития пенсионной системы Республики Казахстан

4.1. Основные принципы развития пенсионной системы Республики Казахстан

Для эффективного решения поставленных задач основными принципами модернизации пенсионной системы являются:

- 1) последовательность и поэтапность преобразований;
- 2) сбалансированность распределения ответственности за пенсионное обеспечение между государством, работодателем и работником;
- 3) защита пенсионных прав граждан;
- 4) прозрачность процесса управления пенсионными активами;
- 5) системность преобразований пенсионной системы и их осуществление в зависимости и во взаимосвязи с макроэкономическим развитием.

4.2. Основные направления развития пенсионной системы Республики Казахстан

Совершенствование системы минимальных гарантий пенсионного обеспечения

В соответствии с идеологией социальной модернизации для реализации предусмотренных международными стандартами минимальных гарантий пенсионного обеспечения предлагается внести изменения в организацию пенсионного обеспечения на базовом уровне.

В настоящее время лицам, достигшим пенсионного возраста:

- 1) являющимся участниками солидарной системы и/или перечисляющим пенсионные взносы в накопительную пенсионную систему, базовая пенсия назначается в одинаковом размере, независимо от их трудового стажа и заработной платы;
- 2) не имеющим трудового стажа до 1 января 1998 года и не участвовавшим в накопительной пенсионной системе, предоставляется государственное социальное пособие по возрасту, размер которого составляет 50 % от величины прожиточного минимума.

С учетом международного опыта, в целях предупреждения бедности пенсионеров и стимулирования экономической активности граждан в трудоспособном возрасте с 1 июля 2017 года предлагается:

- 1) осуществить переход к назначению базовой пенсии лишь при достижении гражданами пенсионного возраста, а также в зависимости от стажа участия граждан в пенсионной системе;

2) установить социальную пенсию в размере 50% от величины прожиточного минимума для лиц, имеющих стаж участия в пенсионной системе менее 10 лет;

3) определить при 10 летнем стаже участия в пенсионной системе базовую пенсию в размере 50% от прожиточного минимума, за каждый год сверх 10 лет ее размер будет увеличиваться на 2% и при стаже 35 и более лет она будет равна величине прожиточного минимума.

Предлагаемые преобразования направлены не только на снижение бедности пенсионеров, но и на усиление трудовой мотивации и формализацию трудовых отношений граждан.

Они отвечают интересам как состоявшихся, так и будущих поколений пенсионеров.

Для состоявшихся пенсионеров будет произведен единовременный перерасчет базовой пенсии с учетом стажа участия как в солидарной, так и накопительной системах пенсионного обеспечения. Это позволит повысить размеры пенсионных выплат для пенсионеров, имеющих большой трудовой стаж, но получающих низкие размеры пенсий в связи с отсутствием сведений о доходах на момент выхода на пенсию, а также законодательно установленных ограничений.

Для граждан, выходящих на пенсию в переходный от солидарной к накопительной системе период (до 2030 года), базовая пенсия будет назначаться с учетом:

- 1) их трудового стажа, накопленного на 1 января 1998 года;
- 2) периода уплаты пенсионных взносов в накопительную пенсионную систему после 1998 года.

Для участников только накопительной пенсионной системы и условно-накопительного компонента при достижении ими пенсионного возраста (с 2030 года) будет осуществлен переход от назначения базовой пенсии к назначению минимальной гарантированной пенсии в случае, если их совокупный размер пенсионных выплат окажется ниже установленного минимального социального приемлемого уровня пенсий.

Кроме того, сохраняются солидарные пенсионные выплаты как для состоявшихся пенсионеров, так и для граждан, имеющих не менее 6 месяцев трудового стажа на 1 января 1998 года. Назначение и выплата солидарных пенсий будут осуществляться в соответствии с действующим законодательством наряду с базовой, условно-накопительной и накопительной пенсиями. Вместе с тем, для поддержания размеров солидарных пенсий на приемлемом уровне в условиях действующего пенсионного законодательства их размеры будут ежегодно индексироваться с опережением уровня инфляции на два процента.

Введение условно-накопительного компонента системы пенсионного обеспечения

Для сохранения адекватности пенсионного обеспечения с 2018 года предлагается ввести новый условно-накопительный компонент пенсионной системы.

Новый условно-накопительный компонент поддерживает как накопительный, так и распределительный принципы пенсионного обеспечения.

Участниками условно-накопительного компонента будут являться работники, в пользу которых работодатели будут перечислять обязательные 5 % пенсионные взносы, начисляемые от размера дохода работника, за счет средств работодателя.

Учет условных обязательств ведется на индивидуальных счетах, открытых в ЕНПФ.

Накопления являются условными, не наследуются и не являются собственностью участника системы.

Взносы капитализируются и инвестируются в финансовые инструменты, при этом доходность будет формироваться в зависимости от результатов инвестиционной деятельности, а также состояния финансовых рынков.

Минимальный стаж составляет 5 лет, при котором наступает право на пенсионные выплаты. Выплаты осуществляются только при достижении установленного пенсионного возраста.

Пенсионные выплаты будут осуществляться пожизненно. Размер индексации пенсионных выплат будет зависеть от демографической составляющей и финансовых показателей системы.

Государственная гарантия по сохранности взносов с учетом уровня инфляции не распространяется на условно-накопительный компонент.

Совершенствование параметров накопительной пенсионной системы

Будет сохранена выплата пенсии из действующей накопительной пенсионной системы, формируемой за счет 10 % отчислений самих работников. При этом величина получаемых пенсионных выплат зависит от регулярности отчислений взносов граждан в систему, а также уровня доходности пенсионных накоплений.

Инвестирование пенсионных активов ЕНПФ будет осуществляться в рамках инвестиционной стратегии, которая будет одобряться Советом по управлению пенсионными активами ЕНПФ.

Стратегия инвестирования пенсионных активов ЕНПФ будет направлена на обеспечение сохранности пенсионных накоплений. Размещение пенсионных активов ЕНПФ будет осуществляться в финансовые инструменты, включенные в Перечень разрешенных финансовых инструментов.

Кроме того, для повышения эффективности и обеспечения финансовой устойчивости накопительной пенсионной системы будут приняты следующие преобразования:

- 1) отменить паушальный (единовременный) принцип изъятия пенсионных накоплений, за исключением сумм пенсионных накоплений, не превышающих 12 минимальных пенсий;
- 2) осуществлять пенсионные выплаты из ЕНПФ только по графику (ежемесячно) либо путем приобретения пенсионного аннуитета;
- 3) пересмотреть базовую основу для расчета стоимости пенсионного аннуитета;
- 4) установить обязательность заключения договора, предусматривающего пожизненные пенсионные выплаты (пенсионный аннуитет) только для участников НПС;
- 5) ввести механизм совместных аннуитетов, которые могут частично решить гендерную проблему более низких пенсий женщин;
- 6) оптимизировать порядок выплат государственной гарантии по сохранности обязательных пенсионных взносов путем приобретения права граждан на ее выплату только при условии достижения пенсионного возраста. При этом суммы выплаты разницы по государственной гарантии должны будут зачисляться на индивидуальные пенсионные счета.

Совершенствование обязательной профессиональной схемы пенсионного обеспечения лиц, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда

Необходимость преобразования в этом сегменте пенсионной системы связана с тем, что действующая система не компенсирует рисков, связанных с занятостью на работах с вредными (особо вредными) условиями труда.

Поэтому с 1 января 2014 года дополнительно к обязательным пенсионным взносам работников были введены обязательные профессиональные пенсионные взносы (ОППВ) в размере 5 % от фонда оплаты труда. При этом работодатели отчисляют ОППВ только по тем видам производств, которые отнесены к вредным, и только тем лицам, которые заняты в них.

Перечень видов вредных производств и список профессий работников, занятых в них, утвержден Правительством Республики Казахстан и будет периодически пересматриваться с учетом изменений условий труда.

Для стимулирования работодателей, имеющих рабочие места с особыми условиями труда, законодательно закреплено, что в случае улучшения условий труда и оптимизации таких рабочих мест, по результатам аттестации рабочих мест уплата ОППВ не осуществляется.

Это позволит при непрерывном участии в системе (не менее 30 лет) и регулярных отчислениях (12 раз в год) обеспечить достаточные средства для досрочного выхода на пенсию.

Реформирование пенсионного обеспечения сотрудников силовых структур

В мировой практике пенсионное обеспечение сотрудников силовых структур осуществляется, преимущественно, на солидарной основе.

Необходимость новых решений и подходов к организации пенсионной системы военнослужащих, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, а также лиц, права которых иметь специальные звания, классные чины и носить форменную одежду упразднены с 2012 года (далее – сотрудники силовых структур), вызвана несопоставимостью затрат на их пенсионное обеспечение с размерами пенсионных выплат сегодня и прогнозируемой неадекватностью в перспективе.

Для адекватного пенсионного обеспечения сотрудников силовых структур предлагается с 2016 года осуществить следующие меры:

1) перевод на полное государственное пенсионное обеспечение всех сотрудников силовых структур, имеющих общий трудовой стаж 25 и более лет, из которых не менее 12,5 лет составляет непрерывная воинская служба, служба в специальных государственных и правоохранительных органах;

2) также предоставить право на государственное пенсионное обеспечение за выслугу лет для:

рядового и младшего начальствующего состава правоохранительных органов;

пенсионеров, прибывших из стран СНГ, имеющих выслугу лет более 20 лет, в размере, пропорциональном имеющемуся стажу;

граждан, впервые поступивших на службу после 1 января 1998 года и уволенных с правом на пенсионные выплаты за выслугу лет, но без права получения пенсионных выплат за счет бюджетных средств, что обеспечит единый подход ко всем сотрудникам силовых структур в вопросе пенсионного обеспечения;

3) отменить норму об уплате за счет бюджетных средств обязательных пенсионных взносов в размере 20 % от денежного содержания сотрудников силовых структур;

4) при условии перевода сотрудников силовых структур на государственное пенсионное обеспечение предлагается осуществить одномоментный возврат в доход бюджета половины их пенсионных накоплений, перечисленных за счет бюджетных средств, с сохранением другой половины на индивидуальных пенсионных счетах сотрудников в ЕНПФ;

5) для состоявшихся пенсионеров в целях исключения дисбаланса в размерах назначенных пенсионных выплат предлагается осуществить разовый

перерасчет размеров ранее назначенных пенсионных выплат в неполном объеме с учетом доведения их до полного размера, приняв к зачету выслугу лет и трудовой стаж на день увольнения со службы, имеющийся в пенсионном деле (за счет возвращаемых в бюджет 50 % пенсионных накоплений).

Реализация предлагаемых мер приведет к соответствию пенсионного обеспечения сотрудников силовых структур международным стандартам.

Расширение охвата населения пенсионной системой и повышение качества предоставляемых пенсионных услуг

В целях преодоления негативных тенденций на рынке труда, формализации трудовых отношений, сокращения теневого сектора экономики будет разработан проект нового закона о занятости населения, направленный на усиление личной заинтересованности и ответственности граждан в получении и увеличении доходов.

В этих целях:

1) будут взаимоувязаны индикаторы Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015 – 2019 годы, других государственных и отраслевых программ в плане создания новых рабочих мест и содействия продуктивной занятости;

2) реализуется Комплексный план противодействия теневой экономике в Республике Казахстан на 2014 – 2015 годы, направленный, в том числе, на легализацию трудовых отношений и доходов;

3) будет принят закон о профессиональных союзах, предусматривающий усиление взаимодействия сторон социального партнерства, расширение рабочего представительства, включая вопросы согласования полных, регулярных и своевременных отчислений пенсионных взносов;

4) будут приняты меры по совершенствованию механизмов Дорожной карты занятости 2020, обеспечивающие расширение охвата самозанятого населения и безработных, а также стимулирующие их участие в пенсионной системе;

5) предусматривается совершенствование налогового администрирования путем реформирования действующего порядка специального налогового режима (сельхозтоваропроизводителей, крестьянских хозяйств и индивидуальных предпринимателей);

6) будет повышен уровень оплаты труда работников бюджетной сферы за счет внедрения новой модели оплаты их труда;

7) принимаются меры по совершенствованию социальной поддержки, предусматривающие предоставление адресной социальной помощи трудоспособным гражданам при условии их участия в активных мерах содействия занятости.

Кроме того, будут приняты меры по активизации разъяснений основных положений проводимой модернизации пенсионной системы с использованием

различных каналов коммуникаций (интернет-ресурсы, «электронное правительство», контакт-центры, разветвленная филиальная сеть ЕНПФ), которые способствуют повышению информированности населения.

Для обеспечения доступности и качества пенсионных услуг предлагается упростить административные процедуры, связанные с осуществлением пенсионных выплат по принципу «одного окна».

Включение услуг ЕНПФ по информированию и консультированию вкладчиков (получателей) о состоянии пенсионных накоплений с учетом инвестиционного дохода посредством предоставления услуг через центры обслуживания населения, портал электронного правительства, отделения АО «Казпочта» позволит повысить уровень доступности и качества обслуживания вкладчиков (получателей).

5. Перечень нормативных правовых актов, посредством которых предполагается реализация Концепции

Для реализации Концепции потребуется внести поправки в следующие нормативные правовые акты:

- 1) Кодекс Республики Казахстан от 10 декабря 2008 года «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)»;
 - 2) Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013 года «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;
 - 3) Закон Республики Казахстан от 16 июня 1997 года «О государственных социальных пособиях по инвалидности, по случаю потери кормильца и по возрасту в Республике Казахстан».
-