

Справка к проекту Социального кодекса Республики Казахстан

Проектом Социального кодекса предусмотрен ряд новелл по следующим направлениям:

1. Внедрение Цифровой карты семьи
2. Новые подходы в сфере обеспечения занятости
3. Новая миграционная политика
4. Меры поддержки семей с детьми
5. Модернизация системы специальных социальных услуг
6. Повышение пенсионных выплат

Внедрение Цифровой карты семьи в Казахстане

По поручению Главы государства с 1 сентября 2022 года в пилотном режиме начато внедрение **Цифровой карты семьи**.

По сути Карта -

- это ежедневный **«электронный уведомитель»** граждан о их правах на получение того или иного вида гарантированной господдержки, в зависимости от их социального статуса;
- и еще один **новый инструмент проактивного формата** оказания государством услуг. То есть, государство через информационную систему будет само предлагать гражданину получить тот или иной вид господдержки, без необходимости обращения в соответствующие органы.

Как это работает?

- На первоначальном этапе была проведена работа по определению уровня благосостояния семей и положенных им мер государственной поддержки, на основе данных информационных систем госорганов. Уже сегодня в Цифровой карте содержатся данные о порядка 6 млн. семей и 19 млн. их членах и сформирован, так называемый, «портрет семьи». Данные Карты обновляются по мере изменения статуса семьи и ее членов.
- При установлении права на получение мер государственной поддержки, потенциальному получателю направляется СМС-уведомление для получения согласия на оказание государственной услуги.
- После получения согласия - осуществляется назначение социального пособия, выплат или иных видов господдержки с последующим зачислением на банковский счет получателя.

Проект будет реализован поэтапно:

- с 1 сентября 2022 года – уже предоставлена возможность получения услуг в новом формате по 9 видам пособий и социальных выплат;
- с 1 января 2023 года – перечень будет расширен услугами в сфере социальной защиты;

- с 1 января 2024 года – будут включены государственные гарантии в сферах здравоохранения и образования;
- с 2025 года – будут охвачены все виды государственных гарантий.

Новые подходы в сфере обеспечения занятости

Уже начата **политическая модернизация общества** с целью расширения участия граждан в управлении государством.

Запущена **экономическая трансформация** для благоприятного делового климата, честной конкуренции, привлечения инвестиций.

Третьим стратегическим приоритетом проводимых преобразований должно стать формирование **Справедливой Социальной Модели** развития.

Она будет базироваться на продуктивной занятости граждан и **новом «общественном договоре»**, который закрепляет **ответственную роль** каждой стороны, где:

- **государство** обеспечивает **адресные** программы занятости и **прозрачные** правила участия в них;
- **работодатели** создают **производительные** рабочие места и **справедливо** вознаграждают работников;
- **граждане** не приемлют **иждивенчество** и постоянно повышают свои **профессиональные** компетенции.

Именно такая формула социального партнерства государства, работодателей и работников требует **внедрения новых подходов в сфере обеспечения занятости**, которая направлена на «**создание равных стартовых условий для продуктивной занятости для всех категорий трудоспособных граждан**».

В проекте Социального кодекса предусмотрены следующие задачи и инициативы для реализации новых подходов в сфере обеспечения занятости.

ПЕРВОЕ, либерализация рынка труда (создание условий для гибкой занятости).

Сегодня на рынке труда гибкий режим занятости, в том числе платформенная работа, является не просто модным трендом, **а динамично развивающимся направлением**.

По экспертным оценкам, в нашей стране посредством различного рода онлайн-платформ, таких как Яндекс, Убер, Вольт и Глово, заняты порядка 500 тысяч человек.

Эти платформы предоставляют гражданам удобный режим работы, кроме того, для большей части занятых это работа является основным источником дохода. Однако, главным их недостатком является незащищенность работающих от социальных рисков.

К примеру, если таксист теряет работу, то он не имеет право на получение социальных выплат по потере работы из ГФСС до 6 месяцев.

Или молодые мамы, работавшие в таком формате, лишаются права на получение из ГФСС 4-месячной заработной платы в период декретных отпусков и социальных выплат по уходу за ребенком до 1 года в размере 40% от их прежнего дохода. Вместо этих выплат они получают минимальные размеры детских пособий из государственного бюджета.

В этой связи в рамках проекта Социального кодекса предусмотрены ряд мер по **либерализации рынка труда и созданию социально-правовых гарантий** для гибкой занятости, предусматривающие:

- **введение нового понятия «независимый работник»** - физическое лицо, самостоятельно осуществляющее трудовую деятельность с целью извлечения дохода без государственной регистрации своей деятельности. К ним будут отнесены самозанятые и лица, занятые посредством онлайн-платформ;
- **внедрение упрощенной процедуры признания занятости.** То есть, действующие процедуры регистрации (публичные договоры) в онлайн-платформах и наличие обязательных налоговых и социальных платежей будет **основой для признания легальной занятости** данных категорий работников. Новые нормы не предусматривают дополнительных процедур регистрации для независимых работников;
- возможность **введения специального объединенного платежа, ставка которого будет составлять не более 4% от дохода** независимого работника. Объединенный платеж включает в себя индивидуальный подоходный налог и отчисления в систему пенсионного обеспечения, социального и медицинского страхования. При этом **налоговыми агентами будут определены Операторы онлайн-платформ.** Это означает, что независимому работнику не требуется отдельная регистрация в налоговых органах в качестве индивидуальных предпринимателей;
- **предоставление независимым работникам права на получение социальных выплат из ГФСС и страхового пакета медицинской помощи из ФСМС,** при условии своевременных поступлений соответствующих отчислений. При этом, для повышения уровня социальной защищенности занятых граждан, **с 2023 года будут увеличены из ГФСС** размеры социальных выплат по потере работы до 45% от дохода занятых граждан и сроки выплат по уходу за ребенком с одного до полутора лет;
- **защиту трудовых прав независимых работников** вне зависимости от характера занятости, будь то совместная работа (*двое занятых на одном рабочем месте*), параллельная занятость (*один работник на двух рабочих местах*), скользящий график или иное. Но, главным условием реализации данных норм является наличие упрощенной регистрации (публичного договора) и уплаты специального объединенного платежа.

Перечисленные меры уже на первом этапе позволят «вывести из тени» по меньшей мере **полмиллиона трудящихся казахстанцев и защитить их социальные и трудовые права.**

ВТОРОЕ, усиление навыков рабочей силы (массовое обучение и улучшение качества образования).

Ежегодно более 300 тыс. молодых людей достигают трудоспособного возраста. **Будущее рынка труда Казахстана определяет молодежь.** Уже сегодня они составляют 60% занятых, а к 2030 году их доля превысит 80% всей рабочей силы Казахстана.

Но по исследованиям ОЭСР, квалификация молодых казахстанцев намного ниже по сравнению не только со странами ОЭСР, но и с уровнем квалификаций, которыми обладает взрослая рабочая сила Казахстана.

К тому же под влиянием цифровизации и автоматизации технологические процессы на рабочих местах стремительно меняются. Появляются новые профессии. **Знания устаревают, а требования к навыкам работников растут.** На рынке труда есть потребность в квалифицированных кадрах, а не в обладателях дипломов.

В этой связи в рамках проекта Социального кодекса предусматривается **перезагрузка Национальной системы квалификаций** и создание **системы понятных стимулов** как для работодателей, так и работников для непрерывного повышения навыков казахстанских кадров в течение всей их трудовой деятельности.

Они предполагают:

во-первых, разработку с участием работодателей **профессиональных стандартов**, в которых будет определен четкий набор знаний, навыков и компетенций, которыми должны обладать те же инженер, администратор или каменщик;

во-вторых, ориентировать госзаказ на подготовку кадров только на те организации образования, где профессиональные стандарты (*техзадание работодателей на подготовку кадров*) внедрены в учебные программы;

в-третьих, запустить институт **независимых центров оценки квалификаций** рабочей силы. Итоги оценок определяют, с одной стороны, степень готовности кадра к поступлению на работу, а с другой - уровень образования организаций, выпустивших кадры.

в-четвертых, предусмотреть дополнительные **финансовые стимулы для работодателей** на обучение работников, например, закрепив одним из критериев казахстанского содержания в госзакупках - долю сертифицированных кадров;

в-пятых, предоставить обладателям сертификатов оценки квалификаций **преимущества при принятии на работу** в государственном и частном секторе.

Эти инициативы предусмотрены в рамках проекта Закона «О профессиональных квалификациях», который внесен в Мажилис Парламента страны.

ТРЕТЬЕ, активизация трудовой мобильности.

Дисбалансы на нашем рынке труда, характеризующиеся густонаселенными южными регионами и трудодефицитными северными областями, требуют **скорейшего кардинального пересмотра программы переселения.**

Суть обновленной программы переселения будет заключаться в организации регулируемого перемещения граждан в северные и центральные регионы **с созданием рабочих мест через трансферт и расширение действующих бизнес-проектов**, уже основанных в других областях страны.

В рамках данного направления:

- каждым принимающим регионом будет разработана **Специальная региональная программа стимулирования переселения**, в которой, прежде всего, будут определены приоритетные сектора экономики принимающего региона, испытывающие дефицит рабочей силы;
- будет сформирован кейс **из «100 бизнес-проектов для северных и центральных регионов»** через соответствующий конкурс бизнес-идей, имеющих максимальный потенциал по созданию рабочих мест;

- предусматривается адаптация положительного опыта Жамбылской области **по расширению сельскохозяйственной кооперации через льготные кредиты на производство и обеспечение техникой;**
- **вводится «сертификат мобильности»**, удостоверяющий право на финансовую помощь в размере 50 % от стоимости жилья на новом месте (*взамен выдаваемого жилья*) для переселенцев, при наличии подтвержденного работодателем факта трудоустройства. Эта сумма может быть направлена на строительство или покупку жилья, или на внесение первоначального взноса в Отбасы банк.

ЧЕТВЕРТОЕ, реализация новых подходов к внешней миграции как источнику привлечения талантов.

Для становления Казахстана **центром притяжения** первоклассных специалистов и обогащения нашего рынка труда новыми знаниями подготовлен проект новой Концепции миграционной политики «**Ашық Қазақстан 500+**», предусматривающий следующие приоритетные направления:

во-первых, в целях сохранения национальных традиций и **укрепления экономических связей** с исторической родиной планируется внедрить **Карту иностранного казаха**, дающую этническим казахам, являющимся гражданами других стран, **право осуществления трудовой и предпринимательской деятельности;**

во-вторых, предусматривается усилить **академическую мобильность** и привлекать в наши высшие учебные заведения иностранных студентов;

в-третьих, для повышения **научного потенциала** наших университетов, особенно технического и аграрного профиля, планируется привлечь в Казахстан **не менее 100 ведущих ученых по востребованным специальностям**. С их участием мы сможем на базе ВУЗов сформировать современные научные лаборатории и производственные площадки;

в-четвертых, с целью усиления кадров флагманских казахстанских предприятий, рассматривается привлечение не менее **100 квалифицированных иностранных специалистов по дефицитным профессиям**, которые обеспечат трансфер технологий и подготовку национальных кадров в их замену;

в-пятых, для развития культурного потенциала страны следует привлечь **100 мастеров в сфере искусства и спорта**. Должны быть вовлечены видные деятели кино, театра, литературы. Им будут предоставлены условия для открытия авторских школ.

Для реализации обозначенных инициатив предполагается создать удобные режимы трудовой деятельности для этих специалистов и упростить все разрешительные процедуры. На первом этапе планируется создать **Цифровую систему регистрации, учета и контроля пребывания иностранных специалистов**, соответствующую лучшим международным стандартам.

ПЯТОЕ, вовлечение молодежи на рынок труда через раскрытие ее креативного потенциала.

В ближайшее время **ожидается значительный приток рабочей силы** за счет лиц, рожденных после 2000-х годов. **Такой демографический дивиденд мы просто обязаны вовлечь в экономику страны**. В этих целях в проекте Социального кодекса предусматривается создание системы социальных лифтов и пересмотр подходов к программам поддержки молодежи.

Предлагается:

- **расширить доступность молодежной практики**, финансируемой государством, увеличив предельный **возраст участников с 29 до 35 лет**. При этом данный инструмент будет **ориентирован на покрытие дефицита кадров в отраслях** через целевую работу с работодателями;
- **повысить привлекательность программы «Дипломмен ауылға»** за счет сопряжения с молодежной практикой, установив для молодых специалистов на селе **дополнительную надбавку** равнозначную выплатам, осуществляемым в рамках молодежной практики;
- направить финансируемые государством **общественные работы исключительно** на реализацию конкретных **проектов на селе** для повышения экономического потенциала села, социального эффекта от реализации проекта и **обеспечения постоянной занятости молодежи**;
- **льготные кредиты в размере 2,5% взамен безвозвратных грантов** для поддержки предпринимательской инициативы молодежи. Следует признать, что сумма гранта зачастую недостаточна для открытия собственного дела молодыми людьми, особенно **в мегаполисах и областных центрах**, где есть все условия для стартапов;
- переориентировать проект «Первое рабочее место» на выпускников школ, **не сдавших ЕНТ или не продолживших обучение**. Они будут входить на рынок труда без профессиональных навыков, а значит нуждаются в **наставничестве** на рабочем месте.

В целом в рамках всех обозначенных инициатив, в течение ближайших трех лет мы должны **обеспечить продуктивной занятостью 500 тыс. молодых людей**. Бюджетные средства на их реализацию будут предоставлены регионам в виде трансфертов с **учетом специфик их рынка труда**. За Правительством закрепляется установление **целевых индикаторов** вовлечения молодежи и **контроль** за расходованием средств.

ШЕСТОЕ, развитие трудового посредничества (усиление помощи в трудоустройстве).

Действующие сегодня по стране **205 Центров занятости** были созданы в 2010 году для реализации активных мер содействия занятости, финансируемых государством. Их основная задача заключалась в регистрации безработных, оказании им государственной поддержки и недопущении роста безработицы на местах и в целом по стране.

Следует отметить, что с поставленными задачами они справились, однако:

- применение единых подходов содействия занятости без учета специфик регионального рынка труда;
- изменение структуры рабочей силы, за счет усиления притока молодежи, и их новые запросы к господдержке в сфере занятости;
- рост внутренней, внешней мобильности рабочей силы и отсутствие ее увязки с потребностями региональных рынков труда;
- появление новых форм занятости, гибких режимов работы, остающихся вне поля зрения действующих государственных институтов;
- расширение частных институтов, оказывающих услуги трудового посредничества;
- цифровизация сферы занятости, возможности поиска работы и трудоустройства через цифровые платформы;
- отсутствие единого координирующего органа на уровне области;

- имеющиеся риски коррупционного характера, а также вышеобозначенные новые инициативы требуют адаптации работы действующих институтов **рынка труда к новым условиям.**

В этой связи в проекте Социального кодекса предусматривается:

1) **трансформация действующих Центров занятости.** Планируется на уровне областей и мегаполисов создать 20 Центров трудовой мобильности (*далее – новый Центр*). При этом действующие Центры занятости будут преобразованы в их филиалы и/или подлежать дальнейшей приватизации.

Основной задачей новых Центров станет реализация региональной политики занятости с учетом местных специфик и в увязке с показателями национального рынка труда.

Пересмотр целевой задачи новых Центров одновременно расширяет существующие и определяет новые функции, включающие:

- a) обеспечение баланса трудовых ресурсов региона на основе анализа, прогноза спроса и предложения рабочей силы;
- b) разработка региональных карт занятости и координация их реализации на местах;
- c) реализация активных мер занятости и мониторинг создания рабочих мест, создаваемых в рамках всех государственных программ и частных инициатив, реализуемых в регионе;
- d) содействие в добровольной миграции граждан, в целях обеспечения занятости, и координация программы переселения граждан;
- e) регистрация обратившихся лиц, в качестве ищущих работу и безработных;
- f) информирование населения, местных исполнительных органов и уполномоченного государственного органа о состоянии регионального рынка труда.

В реализацию этих функций новые Центры будут вовлекать все институты рынка труда, функционирующие на территории региона. Для этого Центрам предоставляется право передачи отдельных функций, связанных с трудоустройством целевых групп граждан, на аутсорсинг. При этом, информация о заключении договора об аутсорсинге услуг в сфере занятости населения размещается на Электронной бирже труда в течение десяти рабочих дней со дня его заключения.

2) определение **Электронной биржи труда как единой полноценной экосистемы или «онлайн витрины» услуг сферы занятости.**

С этой целью:

во-первых, в ней будут консолидированы все имеющиеся вакансии работодателей, частных агентств занятости и онлайн-площадок по трудоустройству.

Для этого, в проекте Социального кодекса предусматриваются обязательства работодателей размещать на Электронной бирже труда сведения о наличии вакансий в течение пяти рабочих дней со дня их возникновения с указанием условий труда и оплаты;

во-вторых, в ней будут **представлены все меры государственной поддержки**, предоставляемые безработным и целевым группам населения. Предоставляться они будут в преактивном формате;

в-третьих, она станет **основным источником информации** о численности занятых в экономике, а также количестве лиц, трудоустроенных на вакантные, новые и субсидируемые государством рабочие места, которые будут подтверждаться отчислениями в социальные фонды и фонд медицинского страхования;

в-четвертых, в ней будут **регистроваться все трудовые договоры**, заключенные между работниками и работодателями. В этой связи, в проекте Социального кодекса предусмотрены обязательства работодателей о размещении заключенных трудовых договоров в течение 3-х дней после их заключения.

Таким образом объединение усилий всех институтов рынка труда и переход на цифровую площадку, их доступность, открытость и прозрачность должны с одной стороны **сформировать новую культуру в сфере занятости**, а с другой стороны - **повысить информированность населения** о реализуемых как государственных, так и частных инициативах.

Новая миграционная политика

В проекте Социального кодекса заложены основные постулаты новой миграционной политики, направленной на:

- упреждение рисков и вероятных последствий, связанных с увеличением миграционных потоков и наплывом беженцев;
- сохранение открытости для инвестиций и позиционирование Казахстана как центра притяжения высококвалифицированных специалистов.

С учетом обозначенных задач, были концептуально пересмотрены прежние подходы и сформирована **Концепция «Ашық Қазақстан 500+»**, которая и определила основные приоритетные направления миграционной политики.

Первое – это стимулирование притока в страну квалифицированных кадров.

Казахстан должен стать центром академической мобильности и притяжения ведущих ученых и специалистов по наиболее востребованным специальностям.

При этом одной из главных задач является **развитие образовательной иммиграции**, которая поддерживается почти всеми странами ОЭСР. Особенно интересны в этом контексте примеры Канады и Китая.

В этих целях предусматривается:

- **расширение страновой образовательной инфраструктуры** через вовлечение ведущих зарубежных образовательных учреждений в программу академической мобильности и дальнейшее **развитие практики дудипломного образования**;
- **привлечение не менее 100 лучших преподавателей по востребованным специальностям и ученых по востребованным технологиям**, при этом для иностранных ученых и преподавателей

будут предусмотрены долгосрочные визы с правом получения вида на жительство.

Реализация этой стратегической задачи принципиально важна для повышения престижа казахстанской высшей школы и науки, повышения интеллектуального и творческого потенциала казахстанцев, и, в конечном итоге, создания условий для инновационного развития человеческого капитала Республики Казахстан.

Еще одна задача — это **привлечение квалифицированных трудовых мигрантов в Казахстан.**

Сегодня довольно успешно действует система распределения квот на привлечение иностранной рабочей силы. Но она ограничена покрытием текущих потребностей работодателей. Уже разработаны Атласы профессий, где определены потребности в кадрах на среднесрочную перспективу. В этой связи, назрела необходимость увязать их с потребностями в кадрах на более длительный период и обеспечения подготовки соответствующих специалистов из числа местных кадров.

Поэтому предлагается пригласить не менее **100 лучших иностранных специалистов** по часто привлекаемым и одновременно дефицитным для Казахстана профессиям. Задачей этих специалистов станет трансфер знаний и подготовка казахстанцев, занятых на производстве.

Для них будет введена «Виза для ценных навыков» с видом на жительство и сформирован регулярно обновляемый Рейтинг ценных навыков (дефицитные профессии и специальности) для опережающей подготовки казахстанских кадров.

Второе – стимулирование и расширение возможностей для бизнес-иммиграции.

Это направление требует всяческого стимулирования на фоне усиливающейся в мире глобальной конкуренции за инвестиции.

Сейчас наше законодательство предусматривает выдачу Вида на жительство при единовременных инвестициях в размере 1 000 000 МРП, то есть больше 3 млрд. тенге. Однако, этот подход не дал ожидаемых результатов.

Исходя из опыта стран ОЭСР предлагается пересмотреть эту «планку» и определить ее на уровне 300 тысяч долларов США (около 140 млн. тенге). Это сделает более реалистичной цель привлечения в Казахстан **не менее 100 бизнесменов-инвесторов в год**, в частности для развития креативной индустрии (четвёртый сектор экономики), целиком основанной на интеллектуальной деятельности.

Это даст значительный толчок в сторону развития человеческого капитала, формирования культуры ценности знаний и будет содействовать росту качества образовательных услуг.

Для таких категорий мигрантов предлагается введение «Инвесторской визы» с правом регистрировать бизнес, владеть имуществом, в том числе жильем, проводить финансовые операции, а также получить вид на жительство.

Эта инициатива будет реализована, в том числе на базе программы инвестиционного-налогового резидентства МФЦА.

Третье – дальнейшее развитие этнической миграции.

В целях укрепления связи с исторической родиной предлагается внедрить **Карту казаха**, с выдачей ее не менее **100 этническим казахам** (гражданам других

стран), являющимся профессионалами высокого уровня или реализовавшим успешные бизнес-кейсы в своих странах и желающим масштабировать их в Казахстане.

Ее обладатель будет иметь возможность упрощенного въезда в страну, идентичные с видом на жительство права (открытие бизнеса, владение недвижимостью и другим имуществом, проведение финансовых операций), за исключением политических прав.

При этом для этнических казахов, изъявивших желание переехать в Казахстан, сохраняется действующий порядок приема в установленных регионах расселения и социальная поддержка со стороны государства.

Четвертое – регулирование и стимулирование внутренней миграции.

Суть обновленной программы переселения будет заключаться в организации регулируемого перемещения граждан в северные и центральные регионы **с созданием рабочих мест через трансферт и расширение действующих бизнес-проектов**, уже основанных в других областях страны.

В рамках данного направления:

- каждым принимающим регионом будет разработана региональная **Дорожная карта по стимулированию переселения**, в которой, прежде всего, будут определены приоритетные сектора экономики принимающего региона, испытывающие дефицит рабочей силы;
- будет сформирован кейс из **«Лучших бизнес-проектов для северных и центральных регионов»** через соответствующий конкурс бизнес-идей, имеющих максимальный потенциал по созданию рабочих мест;
- предусматривается адаптация положительного опыта Жамбылской области по повышению доходов сельского населения через льготное кредитование ЛПХ по направлениям животноводство и растениеводство путем кооперации;
- планируется предоставление образовательных грантов исходя из принципа территориального расселения;
- вводится «сертификат мобильности», удостоверяющий право на финансовую помощь в размере 50 % от стоимости жилья на новом месте (*взамен выдаваемого жилья*) для переселенцев при наличии подтвержденного работодателем факта трудоустройства. Эта сумма может быть направлена на строительство или покупку жилья, или внесение первоначального взноса в АО «Отбасы банк».

Пятое – эмиграция граждан Казахстана.

В условиях открытости рынков труда и права граждан Казахстана на свободу передвижения, отток квалифицированных кадров будет и дальше иметь место. Это – глобальный тренд, который мы не можем и не должны ограничивать. **Но наша задача – обеспечить защиту законных прав казахстанцев, трудящихся за рубежом.**

Поэтому предлагается в странах, где трудятся наибольшее количество казахстанцев, в дипломатических учреждениях определить уполномоченных сотрудников по трудовым вопросам, которые будут оказывать юридическую консультацию гражданам Казахстана, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Кроме того, планируется принять пакет межгосударственных соглашений, гарантирующих права казахстанских трудовых мигрантов, и организовать их обучение, защиту прав и условий труда за рубежом.

Рассматривая новую миграционную политику как один из инструментов привлечения в страну инвестиций, развития и формирования стратегического резерва для кадрового обеспечения ускоренного экономического развития страны, **необходимо принятие мер по обеспечению национальной безопасности** на фоне мировой геополитической ситуации.

В этих целях будут приняты меры по развитию информационных систем госорганов по автоматизации процессов миграции, путем интеграции имеющихся систем и доработки в части реализации новых функций. Это позволит проводить цифровую идентификацию мигранта, отслеживать его финансовые операции, при необходимости мониторить его местонахождение и маршруты передвижения. Система будет привлекательна и для мигранта, за счет предоставления специального пакета услуг (банковская карточка, сим-карта и др.), а также возможности осуществления денежных переводов на родину от своего имени.

УСИЛЕНИЕ ДЕЙСТВУЮЩИХ МЕР ПОДДЕРЖКИ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ

Действующая модель поддержки семей с детьми, на сегодня, включает 6 видов государственных пособий и выплат.

И в проекте Социального кодекса все эти меры социальной поддержки полностью сохранены.

Однако вводится ряд нововведений, направленных на усиление уже действующих мер поддержки отдельных категорий семей.

Одно из основных – это увеличение срока выплаты пособия по уходу за ребенком с одного года до полутора лет.

При этом, отметим, что данная норма будет распространяться как на работающих, так и неработающих родителей. Этим правом воспользуются **до полумиллиона родителей.**

При этом, каждый родитель, претендующий на выплату пособия по уходу за ребенком, должен знать, что **чем больше стаж** его участия в системе социального страхования, **тем выше размер выплаты**. Она сегодня составляет 40% от дохода, с которого производились отчисления в ГФСС.

Неработающие же родители смогут претендовать на пособия и выплаты только из государственного бюджета.

Второе новшество коснется пособий для многодетных матерей.

Прежде всего, следует отметить, что кодексом вводится новое понятие – **«Награжденные матери»**.

Этот статус **пожизненно**, как дань уважения и признания заслуг многодетной матери, будет **присваиваться** женщинам, награжденным подвесками «Күміс алқа», «Алтын алқа», или ранее получившим звание «Мать-героиня», награжденным орденами «Материнская слава» I и II степеней.

Второе - будет дифференцирован **размер пособия**, выплачиваемого награжденным матерям.

Сегодня матери, родившие и воспитавшие 6, 7 и более детей, **получают пособие в одинаковом размере.**

С принятием же Социального кодекса, размер пособия для матерей, награжденных подвеской «Алтын алқа», орденами «Материнская слава» I и II степеней, имеющих звание «Мать-героиня», то есть **родивших и воспитавших 7 и более детей**, будет **повышен до 7,4 МРП.**

Данное изменение коснется порядка **90 тыс. награжденных матерей**.

Третье. Сегодня в Казахстане около **миллиона человек** из более чем **190 тыс. малообеспеченных семей** получают поддержку от государства в виде **адресной социальной помощи**. С 2020 года детям из таких семей, в возрасте до 6 лет, дополнительно предоставляется гарантированный соцпакет в виде продуктивно-бытовых наборов в натуральном виде. Эта мера стала хорошей поддержкой для семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Вместе с тем, с учетом запросов получателей данного вида соцпомощи, по поручению Главы государства, с **1 января 2023 года гарантированный социальный пакет**, предоставляемый детям в возрасте от 1 до 6 лет, будет переведен с **натурального на монетизированный вид помощи**.

Данная инициатива включена в проект Социального кодекса и даст возможность родителям самостоятельно приобретать продукты **исходя из индивидуальных потребностей ребенка**.

Данная мера коснется порядка 200 тыс. детей.

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ СПЕЦИАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ

Специальные социальные услуги – это услуги, предоставляемые исходя из индивидуальных потребностей каждого человека. К примеру, услуги логопеда для детей, имеющих нарушения речи, или обучение на дому детей, не имеющих возможности ходить в школу, медицинская реабилитация граждан после операции на сердце, или предоставление колясок лицам, имеющим затруднения в передвижении и т.п.

В последние годы потребность граждан в этих услугах растет, в связи с ростом в стране численности пожилого населения (*более 2 млн чел.*) и лиц с инвалидностью (*порядка 700 тыс. чел.*).

Для обеспечения доступности предоставляемых услуг, проведена либерализация этого рынка. Сегодня, наряду со 116 государственными домами-интернатами, специальные услуги оказывают 174 НПО и субъектов частного сектора. Внедрен Портал социальных услуг или витрина услуг и товаров, необходимых для лиц с инвалидностью. Благодаря ему граждане получили возможность сами выбирать поставщиков или товары, необходимые для жизнеобеспечения.

Вместе с тем, нужно признать, что эти услуги предоставляются в городах и областных центрах. Тогда как, более 45% лиц с инвалидностью, проживающих на селе, получают только общие, иначе говоря, поддерживающие их социальные услуги, предоставляемые местными отделениями социальной помощи на дому.

Кроме того, большую часть услуг оказывают крупные государственные дома-интернаты, в некоторых из которых численность проживающих доходит до 300 чел., что, конечно, не может не влиять на качество предоставляемых услуг.

Есть проблемы и с обеспечением доступности социальных объектов для данной категории граждан.

В этой связи, проектом Социального кодекса предусматривается дальнейшая модернизация системы социального обслуживания **с акцентом на солидарное участие государства, частного сектора, неправительственных организаций и самих граждан.**

Важнейшие преобразования коснутся следующих направлений.

Первое. Переход от заявительного к проактивному формату оказания специальных социальных услуг.

Для этого будет создан Единый социальный регистр граждан, нуждающихся в специальных социальных услугах. На его базе будут формироваться карты потребностей, определяться доступность услуг в масштабе страны, с оказанием услуг в проактивном формате, не дожидаясь обращения граждан.

Второе. Вовлечение в социальное обслуживание незанятых членов семьи лица, нуждающегося в специальных социальных услугах. Практика показала, что поддержка близких людей и привычный социум дают большую эффективность реабилитации.

В этой связи, членам семьи будет предоставлена возможность оформления в качестве индивидуальных помощников (*для активных граждан, нуждающихся в услугах*) или участие в проекте «Серебряный возраст» для оказания отдельных видов специальных услуг.

Труд их будет оплачиваться, будут производиться социальные отчисления, а период работы будет засчитываться в трудовой стаж при назначении пенсий.

Однако, основным требованием к участникам будет наличие у них соответствующих навыков, умений и квалификации для оказания таких услуг.

Третье. Переход от обслуживания в крупных домах-интернатах на оказание услуг в малокомплектных организациях социального обслуживания.

Сегодня 20 таких организаций предоставляют услуги нуждающимся гражданам в местах их проживания или вблизи к ним. Развитие таких организаций будет осуществляться по аналогии с программой «Балапан», путем расширения госзаказа субъектам частного сектора, открывшим малокомплектные организации для оказания специальных социальных услуг, особенно на селе.

В свою очередь, крупные дома-интернаты будут поэтапно трансформироваться в научно-методические центры системы социального обслуживания по внедрению новых технологий и повышению квалификации социальных работников или в многопрофильные малые дома социального обслуживания.

Четвертое. Формирование стандартов по видам услуг, вместо стандартов по типам организаций.

Расширение организаций, предоставляющих специальные социальные услуги, требует разработки единых подходов к оказанию ими специальных социальных услуг.

В этой связи будут актуализированы имеющиеся и разработаны новые стандарты специальных социальных услуг, содержащие пошаговый алгоритм действий социальных работников в зависимости от степени ограничения жизнедеятельности или вида трудной жизненной ситуации.

Пятое. Внедрение принципа подушевого финансирования специальных социальных услуг вместо общих тарифов.

Система тарифообразования будет предусматривать:

- 1) **подушевой норматив** – для организаций, предоставляющих специальные социальные услуги;

- 2) **предельные цены** – для организаций, поставляющих компенсаторные технические средства.

Тарифы будут устанавливаться только на гарантированные государством специальные социальные услуги и **будут называться гарантированной суммой**. При этом, она будет периодически корректироваться с учетом изменений основных макроэкономических показателей страны.

В целом, предлагаемые меры призваны обеспечить доступность и повысить качество предоставляемых услуг нуждающимся гражданам.

Шестое. Комиссия по вопросам Портала социальных услуг.

Сегодня лица с инвалидностью заказывают технические вспомогательные (компенсаторные) средства и услуги реабилитации посредством Портала социальных услуг.

На Портале уже зарегистрированы **25,6 тыс. поставщиков, которыми оказано порядка 240 тыс. услуг и товаров**. Однако, некоторые поставщики поставляют некачественные товары (подгузники, трости, коляски и т.д.), что вызывает недовольство среди получателей услуг.

Для разрешения этих проблем в проекте Социального кодекса предусматривается:

- 1) предоставление лицам с инвалидностью права размещать на Портале информацию о несвоевременной доставке и качестве товаров и услуг;
- 2) создание местных Комиссий для рассмотрения таких обращений лиц с инвалидностью и поставщиков товаров и услуг.

В случае выявления нарушений, Комиссия направляет уведомление поставщикам о необходимости устранения нарушений. В случае не устранения нарушений в течение срока, указанного в уведомлении, комиссия принимает решение о не допуске или о снятии поставщика с Портала социальных услуг с включением его в реестр недобросовестных поставщиков.

Седьмое. Выбор социального работника вместо территориального закрепления.

Лицам, нуждающимся в социальном обслуживании, наряду с выбором специальных товаров и услуг, организаций обслуживания, будет представлена также возможность выбора социальных работников, предоставляющих им услуги.

В этих целях:

- 1) **будет сформирован Реестр социальных работников**. В нем будет содержаться информация о квалификации социальных работников, видах и качестве оказываемых ими услуг, и результатах работы. Реестр позволит потребителям услуг осуществлять выбор социальных работников в конкурентной среде. Уровень заработной платы социальных работников будет напрямую зависеть от их востребованности;
- 2) **будут разработаны профессиональные стандарты** к социальным работникам, отражающие требования работодателей к уровню знаний, навыкам и умениям готовящихся кадров. К социальной работе будут допускаться только сертифицированные специалисты, прошедшие независимую систему оценки квалификации;
- 3) **будет разработана новая система оплаты труда**, учитывающая уровень квалификации, категорию и специфику предоставляемых услуг.

Восьмое. Трансформация медико-социальной экспертизы.

Сегодня за установлением инвалидности и социальной поддержкой граждане вынуждены обращаться в 4 организации: в поликлинику, затем медико-социальную службу, ЦОН - для назначения пособия, собес - для получения социальных услуг.

Зачастую звучат и нарекания к качеству проводимой экспертизы.

Для решения этих проблем, по поручению Президента, с 2021 года в пилотном режиме начато проактивное установление инвалидности.

Что означает проактивный формат? Это заочная форма установления инвалидности, когда гражданину нет необходимости ходить по инстанциям, собирать документы, а достаточно обратиться лишь в поликлинику. После чего проведение экспертизы, назначение положенных социальных выплат и услуг осуществляется без участия заявителя, автоматически, на основе данных, полученных из информационных систем.

На сегодня данную услугу, в проактивном формате уже получили более **35 тыс. чел.** по 12 видам заболеваний, перечень которых в дальнейшем планируется поэтапно расширить.

В проекте Социального кодекса предусмотрено законодательное закрепление данного формата оказания услуг.

Кроме того, к экспертизе будут привлекаться опытные практикующие врачи для назначения эффективных мер реабилитации, с учетом ранее оказанных гражданам видов медицинской помощи. Они будут отобраны с учетом уровня квалификации, стажа работы и включены в **Единый реестр независимых экспертов.**

Данная работа проводится Министерством труда совместно с Министерством здравоохранения.

ПОВЫШЕНИЕ ПЕНСИОННЫХ ВЫПЛАТ В КАЗАХСТАНЕ

В настоящее время более 2,2 млн. человек являются пенсионерами, из них:

– 365 тыс. чел, вышедших на пенсию до 1998 года и получающих базовую и солидарную пенсию;

– 1,9 млн. чел, достигших пенсионного возраста после 1998 года. Они получают базовую и солидарную пенсии из бюджета и накопительную - из ЕНПФ.

Первая категория пенсионеров имеет полный трудовой стаж и средние размеры их пенсий превышают 125 тыс. тенге в месяц.

Вторая категория (*пенсионеры переходного к накопительной пенсионной системе периода*) имеют более низкие размеры пенсий в сравнении с первой группой.

Причины:

- 1) уменьшение трудового стажа, накопленного до 1 января 1998 года, который применяется при назначении солидарной пенсии из бюджета. Сегодня почти 40% лиц, достигающих пенсионного возраста, не имеют полного стажа;
- 2) недостаточный объем пенсионных накоплений в ЕНПФ, в связи с небольшим стажем участия в накопительной пенсионной системе (*начиная с 1998 года*).

Это означает, что в последующие годы ожидается, с одной стороны, рост пенсионеров и увеличение расходов на пенсионную систему, а с другой – снижение средних размеров пенсий.

Для упреждения этих рисков в Послании Президента страны к народу Казахстана представлен новый пакет мер по повышению эффективности пенсионной системы.

Первая из них - приостановление с 2023 года на 5 лет запланированного повышения пенсионного возраста женщин на уровне 61 года.

Данная мера принята с учетом негативного влияния пандемии коронавируса на здоровье и продолжительность жизни граждан. В течение последующих 5 лет будут приняты меры по улучшению системы здравоохранения. При этом особое внимание будет уделено сельской медицине, созданию и расширению сети реабилитационных центров, направленных на восстановление и поддержку здоровья граждан;

Следующая мера предусматривает:

- **поэтапное, с 1 января 2023 года до 2027 года, доведение размера минимальной базовой пенсии с 54% до 70% от величины прожиточного минимума, максимальную – со 100% до 120%,** соответственно. За этот период размер базовой пенсии будет повышен в среднем до 51%. При этом ежегодный рост среднего размера базовой пенсии будет составлять порядка 13% и коснется всех 2 млн. пенсионеров;
- **увеличение с 1 января 2023 года величины максимального дохода для исчисления солидарной пенсии с 46 до 55 МРП** для вновь входящих пенсионеров.

Предлагаемые меры позволят к 2025 году **повысить совокупную пенсию в среднем на 27%** (в течение 3 лет - со 109 тыс. до 138 тыс. тенге) и увеличить удельный вес государственных выплат в совокупной пенсии. Иначе говоря, государство приняло на себя обязательство поддержать «пенсионеров переходного к накопительной пенсионной системе периода».

Третье, введение дополнительных пенсионных взносов за счет работодателей, поэтапно - с 1,5% в 2024 году до 5% к 2028 году.

Данная мера позволит поддержать молодое поколение (*рожденных после 1975 года*), размеры пенсий которых будут напрямую зависеть от их пенсионных отчислений. Их пенсия будет складываться из трех компонентов: базовой пенсии от государства, накопительной – за счет своих отчислений и условно-накопительной - за счет взносов работодателей.

Новый условно-накопительный компонент пенсии включает в себя преимущества двух других компонентов: он фиксирует период отчисления, суммарный объем отчислений как при накопительной системе, при этом, как в солидарной системе - поступившие средства будут направляться на выплату пенсий участникам системы, рожденным после 1975 года и достигавшим пенсионного возраста. Пенсии с этой системы будут выплачиваться пожизненно.

Таким образом, за пенсионное обеспечение нынешнего молодого поколения будут солидарно ответственны: государство, работодатель и сам работник. Это мировая практика и, одновременно, социальная ответственность каждого работодателя.

Будет разработана новая инвестиционная стратегия ЕНПФ

В Послании Президента страны к народу Казахстана представлен новый пакет мер по повышению эффективности пенсионной системы.

В целях обеспечения финансовой устойчивости накопительной пенсионной системы и повышения доходности пенсионных накоплений граждан будут приняты меры по повышению эффективности управления пенсионными активами.

Планируется разработка **новой инвестиционной стратегии ЕНПФ и привлечение** к управлению пенсионными активами профессиональных и прозрачных **частных компаний** с большим опытом инвестирования.

Сегодня объем пенсионных активов граждан превысил 13 трлн. тенге, доходность инвестиционного портфеля ЕНПФ за прошлый год составила 11,13%.