UDK 37

ISSN 2545 - 4439
ISSN 1857 - 923X

INTERNATIONAL JOURNAL

Institute of Knowledge Management

KNOWLEDGE

ikm

Scientific Papers

HUMANITIES

Vol. 45. 6.

KIJ Vol. 45 No. 6 pp. 1187 - 1410 Skopje 2021

KNOWLEDGE

INTERNATIONAL JOURNAL

SCIENTIFIC PAPERS
VOL. 45.6

April, 2021

INSTITUTE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT
SKOPJE

KNOWLEDGE

International Journal Scientific Papers Vol. 45.6

ADVISORY BOARD

Vlado Kambovski PhD, Robert Dimitrovski PhD, Siniša Zarić PhD, Maria Kavdanska PhD, Venelin Terziev PhD, Mirjana Borota – Popovska PhD, Cezar Birzea PhD, Veselin Videv PhD, Ivo Zupanovic, PhD, Savo Ashtalkoski PhD, Zivota Radosavljević PhD, Laste Spasovski PhD, Mersad Mujevic PhD, Milka Zdravkovska PhD, Drago Cvijanovic PhD, Predrag Trajković PhD, Lazar Stosic PhD, Krasimira Staneva PhD, Nebojsha Pavlović PhD, Daniela Todorova PhD, Baki Koleci PhD, Lisen Bashkurti PhD, Zoran Srzentić PhD, Sinisa Opic PhD, Marija Kostic PhD

Print: GRAFOPROM – Bitola

Editor: IKM – Skopje

Editor in chief
Robert Dimitrovski, PhD

KNOWLEDGE - International Journal Scientific Papers Vol. 45.6

ISSN 1857-923X (for e-version)
ISSN 2545 – 4439 (for printed version)

INTERNATIONAL EDITORIAL BOARD

President: Academic, Prof. Vlado Kambovski PhD, Skopje (N. Macedonia)

Vice presidents:
Prof. Robert Dimitrovski PhD, Institute of Knowledge Management, Skopje (N. Macedonia)
Prof. Sinisa Zaric, PhD, Faculty of Economics, University of Belgrade, Belgrade (Serbia)
Prof. Venelin Terziev PhD, University of Rousse, Rousse (Bulgaria)
Prof. Mersad Mujevic PhD, Public Procurement Administration of Montenegro (Montenegro)
Prof. Tihomir Domazet PhD, President of the Croatian Institute for Finance and Accounting, Zagreb (Croatia)

Members:

- Prof. Azra Adjajlic – Dedovic PhD, Faculty of criminology and security, Sarajevo (Bosnia & Herzegovina)
- Prof. Aleksandar Korablev PhD, Faculty of economy and management, Saint Petrsburg State Forest Technical University, Saint Petrsburg (Russian Federation)
- Prof. Anita Trajkovska PhD, Rochester University (USA)
- Prof. Aziz Pollozhani PhD, Rector, University Mother Teresa, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Anka Trajkovska-Petkoska PhD, UKLO, Faculty of technology and technical sciences, Bitola (N. Macedonia)
- Prof. Aneta Mijoska PhD, Faculty of Dentistry, University "St. Cyril and Methodius", Skopje (N. Macedonia)
- Prof. Alisabri Sabani PhD, Faculty of criminology and security, Sarajevo (Bosnia & Herzegovina)
- Prof. Artan Nimani PhD, Rector, University of Gjakova "Fehmi Agani" (Kosovo)
- Prof. Ahmad Zakeri PhD, University of Wolverhampton, (United Kingdom)
- Prof. Ana Dzumalieva PhD, South-West University "Neofit Rilski", Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Ali Hajro, PhD, Military Academy "Mihailo Apostolski", Skopje (N. Macedonia)
- Prof. Branko Sotirov PhD, University of Rousse, Rousse (Bulgaria)
- Prof. Branko Boshkovic, PhD, College of Sports and Health, Belgrade (Serbia)
- Prof. Branimir Kampl PhD, Institute SANO, Zagreb (Croatia)
- Prof. Baki Koleci PhD, University Hadzi Zeka, Peya (Kosovo)
- Prof. Branislav Simonovic PhD, Faculty of Law, Kragujevac (Serbia)
  Prof. Bistra Angelovska, Faculty of Medicine, University "Goce Delcev", Shtip (N.Macedonia)
- Prof. Cezar Birzea, PhD, National School for Political and Administrative Studies, Bucharest (Romania)
- Prof. Cvetko Andreevski, Faculty of Tourism, UKLO, Bitola (N.Macedonia)
- Prof. Drago Cvijanovic, PhD, Faculty of Hotel Management and Tourism, University of Kragujevac, Vrnjacka Banja (Serbia)
- Prof. Dusan Ristic, PhD Emeritus, College of professional studies in Management and Business Communication, Novi Sad (Serbia)
- Prof. Darijo Jerkovic PhD, Faculty of Business Economy, University "Vitez", (Bosnia & Herzegovina)
- Prof. Daniela Todorova PhD, "Todor Kableshkov" University of Transport, Sofia (Bulgaria)
- Prof. Dragan Kokovic PhD, University of Novi Sad, Novi Sad (Serbia)
- Prof. Dragan Marinkovic PhD, High health – sanitary school for professional studies, Belgrade (Serbia)

- Prof. Daniela Ivanova Popova PhD, Faculty of Public Health and Sport, SWU Neofit Rilski, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Dzulijana Tomovska, PhD, Faculty of Biotechnical sciences, Bitola (N.Macedonia)
- Prof. Evgenia Penkova-Pantaleeva PhD, UNWE -Sofia (Bulgaria)
- Prof. Fadil Millaku, PhD, University “Hadzi Zeka”, Peja (Kosovo)
- Prof. Fatos Ukaj, University “Hasan Prishtina”, Prishtina (Kosovo)
- Prof. Georgi Georgiev PhD, National Military University “Vasil Levski”, Veliko Trnovo (Bulgaria)
- Prof. Halit Shabani, PhD, University “Hadzi Zeka”, Peja (Kosovo)
- Prof. Halima Sofradzija, PhD, University of Sarajevo, Saraevo (Bosnia and Herzegovina)
- Prof. Haris Halilovic, Faculty of criminology and security, University of Sarajevo, Saraevo (Bosnia and Herzegovina)
- Prof. Helmut Shramke PhD, former Head of the University of Vienna Reform Group (Austria)
- Prof. Hristina Georgieva Yancheva, PhD, Agricultural University, Plovdiv (Bulgaria)
- Prof. Hristo Beloev PhD, Bulgarian Academy of Science, Rector of the University of Rousse (Bulgaria)
- Prof. Hristina Milcheva, Medical college, Trakia University, Stara Zagora (Bulgaria)
- Prof. Izet Zeqiri, PhD, Academic, SEEU, Tetovo (N.Macedonia)
- Prof. Ivan Marchevski, PhD, D.A. Tsenov Academy of Economics, Svishtov (Bulgaria)
- Prof. Ibrahim Obhodjas PhD, Faculty of Business Economy, University “Vitez”, (Bosnia & Herzegovina)
- Doc. Igor Stubelj, PhD, PhD, Faculty of Management, Primorska University, Koper (Slovenia)
- Prof. Ivo Zupanovic, PhD, Faculty of Business and Tourism, Budva (Montenegro)
- Prof. Ivan Blazhevski, PhD, Institute for Sociological, Political and Juridical Research, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Isa Spahiu PhD, AAB University, Prishtina (Kosovo)
- Prof. Ivana Jelik PhD, University of Podgorica, Faculty of Law, Podgorica (Montenegro)
- Prof. Islam Hasani PhD, Kingston University (Bahrein)
- Prof. Jamila Jaganjac PhD, Faculty of Business Economy, University “Vitez”, (Bosnia & Herzegovina)
- Prof. Jova Ateljevic PhD, Faculty of Economy, University of Banja Luka, (Bosnia & Herzegovina)
- Prof. Jonko Kunchev PhD, University „Cernorizec Hrabar“ - Varna (Bulgaria)
- Prof Karl Schopf, PhD, Akademie fur wissenschaftliche forchung und studium, Wien (Austria)
- Prof. Katerina Belichovska, PhD, Faculty of Agricultural Sciences, UKIM, Skopje (N. Macedonia)
- Prof. Krasimir Petkov, PhD, National Sports Academy “Vassil Levski”, Sofia (Bulgaria)
- Prof. Kamal Al-Nakib PhD, College of Business Administration Department, Kingdom University (Bahrain)
- Prof. Kiril Lisichkov, Faculty of Technology and Metallurgy, UKIM, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Krasimira Staneva PhD, University of Forestry, Sofia (Bulgaria)
- Prof. Lidija Tozi PhD, Faculty of Pharmacy, Ss. Cyril and Methodius University, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Laste Spasovski PhD, Vocational and educational centre, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Larisa Velic, PhD, Faculty of Law, University of Zenica, Zenica (Bosnia and Herzegovina)
- Prof. Łukasz Tomczyk PhD, Pedagogical University of Cracow (Poland)

- Prof. Lujza Grueva, PhD, Faculty of Medical Sciences, UKIM, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Lazar Stosic, PhD, Association for development of science, engineering and education, Vranje (Serbia)
- Prof. Lulzim Zeneli PhD, University of Gjakova "Fehmi Agani" (Kosovo)
- Prof. Lisen Bashkurti PhD, Global Vice President of Sun Moon University (Albania)
- Prof. Lence Mircevska PhD, High Medicine School, Bitola, (N.Macedonia)
- Prof. Ljupce Kocovski PhD, Faculty of Biotechnical sciences, Bitola (N.Macedonia)
- Prof. Marusya Lyubcheva PhD, University "Prof. Asen Zlatarov", Member of the European Parliament, Burgas (Bulgaria)
- Prof. Marija Magdinceva – Shopova PhD, Faculty of tourism and business logistics, University "Goce Delchev", Shtip (N. Macedonia)
- Prof. Maria Kavdanska PhD, Faculty of Pedagogy, South-West University Neofit Rilski, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Maja Lubenova Cholakova PhD, Faculty of Public Health and Sport, SWU Neofit Rilski, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Mirjana Borota-Popovska, PhD, Centre for Management and Human Resource Development, Institute for Sociological, Political and Juridical Research, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Mihail Garevski, PhD, Institute of Earthquake Engineering and Engineering Seismology, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Misho Hristovski PhD, Faculty of Veterinary Medicine, Ss. Cyril and Methodius University, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Mitko Kotovchevski, PhD, Faculty of Philosophy, UKIM, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Milan Radosavljevic PhD, Dean, Faculty of strategic and operational management, Union University, Belgrade (Serbia)
- Prof. Marija Topuzovska-Latkovikj, PhD, Centre for Management and Human Resource Development, Institute for Sociological, Political and Juridical Research, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Marija Knezevic PhD, Academic, Banja Luka, (Bosnia and Herzegovina)
- Prof. Margarita Bogdanova PhD, D.A.Tsenov Academy of Economics, Svishtov (Bulgaria)
- Prof. Mahmut Chelik PhD, Faculty of Philology, University "Goce Delchev", Shtip (N.Macedonia)
- Prof. Mihajlo Petrovski, PhD, Faculty of Medical Sciences, University "Goce Delchev", Shtip (N.Macedonia)
- Prof. Marija Mandaric PhD, Faculty of Hotel Management and Tourism, University of Kragujevac, Vrnjacka Banja (Serbia)
- Prof. Marina Simin PhD, College of professional studies in Management and Business Communication, Sremski Karlovci (Serbia)
- Prof. Miladin Kalinic, College of professional studies in Management and Business Communication, Sremski Karlovci (Serbia)
  Prof. Marijan Tanushevski PhD, Macedonian Scientific Society, Bitola (N. Macedonia)
- Prof. Mitre Stojanovski PhD, Faculty of Biotechnical sciences, Bitola (N.Macedonia)
- Prof. Miodrag Smelcerovic PhD, High Technological and Artistic Vocational School, Leskovac (Serbia)
- Prof. Nadka Kostadinova, Faculty of Economics, Trakia University, Stara Zagora (Bulgaria)
- Prof. Natalija Kirejenko PhD, Faculty For economic and Business, Institute of Entrepreneurial Activity, Minsk (Belarus)
- Prof. Nenad Taneski PhD, Military Academy "Mihailo Apostolski", Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Nevenka Tatkovic PhD, Juraj Dobrila University of Pula, Pula (Croatia)
- Prof. Nedzad Korajlic PhD, Faculty of criminal justice and security, University of Sarajevo (Bosnia and Herzegovina)

- Prof. Nikola Sabev, PhD, Angel Kanchev University of Ruse, Ruse (Bulgaria)
- Prof. Nonka Mateva PhD, Medical University, Plovdiv (Bulgaria)
- Prof. Nikolay Georgiev PhD, “Todor Kableshkov” University of Transport, Sofia (Bulgaria)
- Prof. Nishad M. Navaz PhD, Kingdom University (India)
- Prof. Nano Ruzhin PhD , Faculty of Law, AUE-FON University, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Oliver Dimitrijevic PhD, High medicine school for professional studies “Hipokrat”, Bujanovac (Serbia)
- Prof. Paul Sergius Koku, PhD, Florida State University, Florida (USA)
- Prof. Primoz Dolenc, PhD, Faculty of Management, Primorska University, Koper (Slovenia)
- Prof. Petar Kolev PhD, “Todor Kableshkov” University of Transport, Sofia (Bulgaria)
- Prof. Pere Tumbas PhD, Faculty of Economics, University of Novi Sad, Subotica (Serbia)
- Prof. Rade Ratkovic PhD, Faculty of Business and Tourism, Budva (Montenegro)
- Prof. Rositsa Chobanova PhD, University of Telecommunications and Posts, Sofia (Bulgaria)
- Prof. Rossana Piccolo PhD, Università degli studi della Campania - Luigi Vanvitelli (Italy)
- Prof. Rumen Valcovski PhD, Imunolab Sofia (Bulgaria)
- Prof. Rumen Stefanov PhD, Faculty of public health, Medical University of Plovdiv (Bulgaria)

Prof. Rumen Tomov PhD, University of Forestry, Sofia (Bulgaria)

- Prof. Sasho Korunoski PhD, UKLO, Bitola (N.Macedonia)
- Prof. Snezhana Lazarevic, PhD, College of Sports and Health, Belgrade (Serbia)
- Prof. Stojan Ivanov Ivanov PhD, Faculty of Public Health and Sport, SWU Neofit Rilski, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Stojna Ristevska PhD, High Medicine School, Bitola, (N. Macedonia)
- Prof. Suzana Pavlovic PhD, High health – sanitary school for professional studies, Belgrade (Serbia)
- Prof. Sandra Zivanovic, PhD, Faculty of Hotel Management and Tourism, University of Kragujevac, Vrnjacka Banja (Serbia)
- Prof. Shyqeri Kabashi, College “Biznesi”, Prishtina (Kosovo)
- Prof. Temelko Risteski PhD, Faculty of Law, AUE-FON University, Skopje (N. Macedonia)
- Prof. Todor Krystevich, D.A. Tsenov Academy of Economics, Svishtov (Bulgaria)
- Prof. Todorka Atanasova, Faculty of Economics, Trakia University, Stara Zagora (Bulgaria)
- Prof. Tzako Pantaleev PhD, NBUniversity , Sofia (Bulgaria)
- Prof. Violeta Dimova PhD, Faculty of Philology, University “Goce Delchev”, Shtip (N. Macedonia)
- Prof. Vojislav Babic PhD, Institute of Sociology, University of Belgrade (Serbia)
- Prof. Volodymyr Denysyuk, PhD, Dobrov Center for Scientific and Technologogical Potential and History studies at the National Academy of Sciences of Ukraine (Ukraine)
- Prof. Valentina Staneva PhD, “Todor Kableshkov” University of Transport, Sofia (Bulgaria)
- Prof. Venus Del Rosario PhD, Arab Open University (Philippines)
- Prof. Vjollca Dibra PhD, University of Gjakova “Fehmi Agani” (Kosovo)
- Prof. Yuri Doroshenko PhD, Dean, Faculty of Economics and Management, Belgorod (Russian Federation)
- Prof. Zlatko Pejkovski, PhD, Faculty of Agricultural Sciences, UKIM, Skopje (N.Macedonia)
- Prof. Zivota Radosavljevik PhD, Faculty FORCUP, Union University, Belgrade (Serbia)
- Prof. Zorka Jugovic PhD, High health – sanitary school for professional studies, Belgrade (Serbia)

REVIEW PROCEDURE AND REVIEW BOARD

Each paper is reviewed by the editor and, if it is judged suitable for this publication, it is then sent to two referees for double blind peer review.

The editorial review board is consisted of 63 members, full professors in the fields 1) Natural and mathematical sciences, 2) Technical and technological sciences, 3) Medical sciences and Health, 4) Biotechnical sciences, 5) Social sciences, and 6) Humanities from all the Balkan countries and the region.

CONTENTS

ANALYSIS OF ACTIVE SPEECH EXAMINATION IN CHILDREN WITH MILD INTELLECTUAL DISABILITY IN RELATION TO THEIR PEERS FROM REGULAR SCHOOLS 1201
Aneta Hristova 1201
SOCIAL INCLUSION IN THE DEAF – OPPORTUNITIES AND LIMITATIONS 1209
Ljubica Isakovic 1209
Tamara Kovacevic 1209
ARTICULATORY ABILITIES IN CHILDREN WITH MILD INTELLECTUAL DISABILITY AND THEIR PEERS WITH TYPICAL DEVELOPMENT 1215
Aneta Hristova 1215
EXAMINATION OF RECEPTIVE SPEECH IN CHILDREN WITH MILD INTELLECTUAL DISABILITY IN RELATION TO THEIR PEERS FROM REGULAR SCHOOLS 1221
Aneta Hristova 1221
RELATIONSHIP BETWEEN GRAMMAR ABILITIES AND MENTAL OPERATIONS IN BULGARIAN CHILDREN WITH CEREBRAL PALSY 1227
Elena Boyadzhieva-Deleva 1227
PHONOLOGICAL DEVELOPMENT IN CHILDREN WITH MILD INTELLECTUAL DISABILITY COMPARED TO THEIR PEERS FROM REGULAR SCHOOLS 1233
Aneta Hristova 1233
DEPENDENCE BETWEEN THE CONDITION OF THE MENTAL QUALITIES AND MOTOR ABILITIES OF ADOLESCENT TENNIS PLAYERS 1239
Iva Gigova 1239
DIFFERENCES IN SOME SPEED AND STRENGTH INDICATORS IN YOUNG FOOTBALL PLAYERS OCCUPYING DIFFERENT POSITIONS 1245
Georgi Ivanov 1245
STUDY OF THE MOMENT PHYSICAL CAPABILITIES OF THE CADETS THIRD YEAR FROM NATIONAL MILITARY UNIVERSITY “VASIL LEVSKI” 1251
Konstantin K. Stefanov 1251
TECHNICAL PREPARATION ASSESSMENT MODEL OF STUDENTS FROM PROFILED VOLLEYBALL GROURS 1259
Petar Ivanov 1259
STUDY OF THE DEVELOPMENT OF THE PSYCHOSPHICAL CAPABILITIES OF CADETS THIRD YEAR FROM NATIONAL MILITARY UNIVERSITY “VASIL LEVSKI” 1265
Konstantin K. Stefanov 1265
MODERN PROFILE OF THE FITNESS COACH 1273
Ivan Nedelchev 1273
STUDY OF THE DEVELOPMENT OF THE PSYCHOSPHICAL CAPABILITIES OF CADETS SECOND YEAR IN NATIONAL MILITARY UNIVERSITY “VASIL LEVSKI” 1279
Konstantin K. Stefanov 1279
STUDY OF THE PHYSICAL CAPABILITIES OF THE CADETS FROM NATIONAL MILITARY UNIVERSITY “VASIL LEVSKI” 1287
Konstantin K. Stefanov 1287
ON THE IDEOLOGISATION OF ALBANIAN EDUCATION DURING THE YEARS 1939-1943.. 1295
Ilir Sallata 1295
THE BREGALNICA MISSION – SOURCES AND POSSIBLE RECONSTRUCTION 1301
Ivan Antonovski 1301
APPLICATION OF THE LOWEST BASIS FOR CALCULATION AND PAYMENT OF MANDATORY SOCIAL INSURANCE CONTRIBUTIONS 1309
Biljana Todorova 1309

ATRIBUTIVE ADJECTIVES IN ENGLISH AND THEIR ALBANIAN CORRESPONDENTS 1315
Remzije Nuhiu 1315
REPRESENATION OF JEALOUSY AND INNOCENCE IN *OTHELLO*, *CYMBELINE* AND *THE WINTER`S TALE* BY W. SHAKESPEARE 1321
Krste Iliev 1321
ASSESSMENT OF CREATIVE WRITING: STUDY CONDUCTED AT SOUTH EAST EUROPEAN UNIVERSITY 1327
Arta Toçi 1327
MULTIMEDIA PRESENTATIONS IN TEACHING OF BULGARIAN AS A FOREIGN LANGUAGE FOR MEDICAL PURPOSES 1333
Yuliana Ivanova Kichukova 1333
RESULTS FROM THE APPROBATION OF “REFERENCE BOOK ON THE ASPECT OF BULGARIAN VERBS”DURING THE SECOND SEMESTER OF THE ACADEMIC 2019/2020 YEAR 1337
Antoaneta Pavlova 1337
Zlatina Zheleva 1337
SYSTEM OF VERB TENSES IN THE BULGARIAN LANGUAGE 1343
Albena Baeva 1343
LANGUAGE COLORIT OF THE RHODOPE SONG 1349
Dobrinka Paskaleva 1349
WHY DON’T THEY UNDERSTAND US – PHRASES IN SPEECH OF ONE DIALECT 1353
Dobrinka Paskaleva 1353
NOTES TO THE TAXIS CATEGORY 1357
Albena Baeva 1357
ARRANGEMENT, ADAPTATION AND SONG FOR A POPULAR CHOIR 1365
Rada Slavinska 1365
DIFFERENT ARTISTIC DEVICES APPLIED TO VARY THE EXPRESSIVENESS OF VOCAL POP MUSIC 1373
Mayya K. Bosheva 1373
ELABORATION OF FOLK SONGS IN THE CHORAL WORKS OF KOSOVO’S COMPOSERS .. 1379
Arsim Kelmendi 1379
CREATIVE DIRECTIONS IN THE STAGE ADAPTATION OF FOLKLORE DANCE PATTERNS 1385
Verka Bozhkova 1385
ACCORDION ARRANGEMENT OF THE PIRIN FOLK SONG - THE INFLUENCE OF ROMA MUSICIANS 1391
Valeri Dimchev 1391
THE ORCHESTRA IN BULGARIAN FOLK MUSIC 1397
Anelia A. Dyakova 1397
SOME ASPECTS OF THE BAGPIPE PERFORMANCE CHALLENGES 1403
Ivan Georgiev 1403

APPLICATION OF THE LOWEST BASIS FOR CALCULATION AND PAYMENT OF MANDATORY SOCIAL INSURANCE CONTRIBUTIONS

Biljana Todorova
University "Goce Delcev" - Stip, Republic of North Macedonia, biljana.todorova@ugd.edu.mk

Abstract: The concept of gross salary in the Republic of North Macedonia was introduced on January 1, 2009. The novelty was the new way of payment of salary which contains the contributions from the obligatory social insurance, i.e. the contributions for pension and disability insurance based on the current payment; health insurance; health insurance in case of work injury and occupational disease; unemployment insurance; and reduced years of service for retirement.
According to the positive legal regulations, the monthly basis for calculating the contributions for an insured person based on employment is prescribed in the amount of the monthly salary to which the employee is entitled. Thereby, the lowest monthly base is the lowest amount on which contributions are calculated and paid, and the highest monthly base is the highest amount to which contributions are calculated and paid.
Taking into consideration that the national labor law stipulates that every worker is entitled to a salary for the work performed, which may not be lower than the prescribed minimum wage, the paper emphasizes the clarification of the relationship between the minimum wage and the minimum basis for calculating contributions based on employment relationship with an employment contract. The purpose of the paper is to explain the circumstances under which the employer is obliged to calculate the contributions on the lowest prescribed basis.
The application of the legal method will enable the visibility of the positive - legal solutions that exist in the domestic social security system. The sociological method will be used to investigate the social reasons that led to the existence of the concept of gross wages. For the purpose of the paper, the descriptive method will also be used.
Keywords: gross wage, minimum wage, insured, employer, employee.

ПРИМЕНА НА НАЈНИСКА ОСНОВИЦА ЗА ПРЕСМЕТКА И УПЛАТА НА ПРИДОНЕСИ ОД ЗАДОЛЖИТЕЛНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРУВАЊЕ

Билјана Тодорова
Универзитет Гоце Делчев - Штип, Република Северна Македонија, biljana.todorova@ugd.edu.mk

Резиме: Концептот на бруто плата во Република Северна Македонија е воведен од 1 јануари 2009 година. Новината што се воведе беше новиот начин на исплата на плата во која се содржани придонесите од задолжително социјално осигурување односно придонесите за пензиско и инвалидско осигурување врз основа на тековна исплата; здравствено осигурување; здравствено осигурување во случај на повреда на работа и професионално заболување; осигурување во случај на невработеност; и стаж на осигурување кој се смета со зголемено траење.
Според позитивните законски прописи месечната основица за пресметка на придонесите за осигурено лице по основ на вработување е пропишана во висина на месечна плата на која работникот има право. Притоа, најниска месечна основица е најнискиот износ на кој се пресметуваат и плаќаат придонеси, а највисока месечна основица е највисокиот износ до кој се пресметуваат и плаќаат придонеси.
Бидејќи националното трудовото законодавство утврдува дека секој работник има право на плата за извршената работа, која не може да биде пониска од пропишаната минимална плата, во трудот акцент се става на појаснувањето на врската помеѓу минималната плата и најниската основа за пресметка на придонеси вр основа на работен однос со склучен договор за вработување. Целта на трудот е да се објаснат околностите кога работодавачот е должен да ги пресметува придонесите на најниската пропишана основица.
Со примена на правниот метод ќе се овозможи согледување на позитивно – правните решенија кои постојат во домашниот систем за социјално осигурување. Социолошкиот метод ќе се употреби за да се истражат општествените причини кои го условиле постоењето на концептот на бруто плата. За целите на анализата ќе се користи и дескриптивниот метод.
Клучни зборови: бруто плата, минимална плата, осигуреници, работодавач, работник.

1. ВОВЕД

Воведувањето на системот бруто плати направи бројни реформи во државава. Од практиката во европските земји овој начин на исплата на плата од 2009 година почна да се применува и во Република Северна Македонија. Конкретно, бруто плата претставува основица во која се содржани основната плата, придонесите за социјално осигурување и персоналниот данок.[1] Предностите на системот на бруто плата се бројни, а пред се се во корист на работниците.[2] Ваквиот начин на исплата на бруто-платата се смета дека ја поедноставува контролата и наплатата на придонесите од страна на обврзниците за нивна пресметка и уплата.[3] Се смета дека воведувањето на бруто платите позитивно влијае и врз намалување на стапката на сивата економија, бидејќи се воведува подобра евиденција на сите работници кои работат во државава.[4]

Националното трудово законодавство го дефинира работниот однос како договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.[5] Понатаму, работникот кој склучил писмен договор за вработување со работодавачот има право на заработувачка - плата, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување. Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма. При исплатата, работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот. Платата е составена од основната плата, дел од платата за работната успешност и додатоците, ако со друг закон поинаку не е определено.[6] Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена според закон и колективен договор.[7] Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец. Платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период. Ако денот на исплаќањето е слободен ден, платата се исплаќа најдоцна идниот прв работен ден.[8]

Рокот на уплата на придонесите е денот на исплатата на платата или дел од платата, надоместок на плата, пензија, односно друг паричен надоместок. Ден на исплата на платата или дел од платата, надоместок на плата, пензија, односно друг паричен надоместок е рокот на доспеаност за плаќање на придонесите за социјално осигурување. Доколку платата, надоместокот на платата, пензија, односно друг паричен надоместок, не е исплатена, рок на доспеаност за плаќање на придонесите за социјално осигурување е 15ти во тековниот месец за претходниот месец (на пример, доколку платата за месец март не е исплатена, рокот на доспеаност за плаќање на придонесите од социјално осигурување 15 април). После рокот на доспеаност за плаќање на придонесот за социјално осигурување за неисплатени плати, пензии или друг паричен надоместок, се пресметува камата во висина од 0,03% за секој ден задоцнување.

Со плаќање на придонесите се обезбедуваат средства за финансирање на задолжителното социјално осигурување.[9] Придонесите ги пресметува, задржува и уплатува обврзникот за пресметка и уплата на придонеси при секоја исплата на плата или дел од плата, надоместок на плата, пензија, односно друг паричен надоместок. Обврзникот за пресметка и уплата на придонесите е должен пресметката да ја врши месечно, поединечно за секој осигуреник, врз основа на основиците утврдени во членот 14 од Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување за соодветниот месец и податоците за пресметана плата или дел од плата, надоместок на плата, односно друг паричен надоместок и придонеси, да ги доставува до Управата за јавни приходи, најдоцна до 10 во тековниот за претходниот месец, по електронски пат, на начин и постапка утврдена согласно истиот закон.

Месечната основица за пресметка на придонеси за осигуреник по основ на вработување е платата утврдена согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување; како и дополнителните примања од работен однос (по основ на деловна успешност на работодавачот и надоместоци на плата утврдени со

---

[1] Меѓународна организација на трудот, *Водич за политики за минимална плата*, Женева, (2017). стр.11.

[2] Cristian, S., Marius, M., *Minimum Wage as a Public Policy Instrument – Pros and Cons*, Friedrich Ebert Stiftung, București, (2017). стр.10.

[3] Behrendt, C., and Nguyen, Q., *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, ILO future of work research paper series, (2018). стр. 11.

[4] Министерство за труд и социјална политика, *Стратегија за формализирање на неформалната економија во Република Македонија*, 2018-2022, стр.8.

[5] *Закон за работните односи*, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005, член 5.

[6] Исто, член 105.

[7] Исто, член 107.

[8] Исто, член 109.

[9] Јашаревич, С., *Социјално право,* Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, (2013). стр. 189.

Законот за работните односи и колективен договор).[10] Ова значи дека основата за утврдување на придонесот за осигуреното лице по основ на вработување не може, без оглед на тоа дали платата навистина била исплатена или не, да биде пониска од платата што работодавачот е должен да му плати на работникот за еден месец работа (или сразмерен број денови на осигурување).[11]

Во трудот се прави анализа на определувањето на месечната основица за пресметување и наплата на придонесите, понатаму најниската основица за пресметка и уплата на придонеси, пресметка на придонесот кога работодавачот плаќа минимална плата односно го пресметува придонесот според плата пониска од најниската месечна основа за пресметување на придонес, пресметка на придонесот кај договор за вработување со неполно работно време или дополнително работење и пресметка на придонесот кога работникот го остварува правото на платено или неплатено отсуство од работа.

2. ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА МЕСЕЧНА ОСНОВИЦА ЗА ПРЕСМЕТУВАЊЕ И НАПЛАТА НА ПРИДОНЕСИ

Основицата на која се пресметуваат и плаќаат придонесите од задолжително социјално осигурување се определува, односно зависи од видот на примањето кое го остварува обврзникот за плаќање на придонесите:
- Плата и дополнителни примања од работен однос;
- Паричен надоместок на извршен член на одбор на директори во трговско друштво, член на управен одбор во трговско друштво, односно управител во трговско друштво;
- Плата за работа со скратено работно време;
- Просечна плата за самостоен уметник, врвен спортист, лице на издржување на казна затвор, лице кое се наоѓа во притвор, малолетно лице кое се наоѓа на извршување на воспитна мерка упатување во воспитно - поправен дом и граѓаните кои не се дефинирани како обврзници за плаќање на задолжителен придонес за здравствено осигурување;
- Месечната аконтација на нето приходот за самовработено лице;
- Пензијата, односно надоместокот според прописите на пензиското и инвалидското осигурување;
- Просечна плата на работникот остварена во годината пред престанокот на задолжителното осигурување, за лицата кои пристапиле во продолжено пензиско и инвалидско осигурување, согласно со Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување;
- 20% од просечно исплатената месечна плата по работник за индивидуален земјоделец;
- 50% од просечно исплатената месечна плата по работник за: верско службено лице, лице корисник на постојана парична помош; лице со статус на признаен бегалец; лице под супсидијарна заштита; лице сместено во згрижувачко семејство; лице сместено во установа за социјална заштита; корисник на паричен надоместок за помош и нега на друго лице; лице кое до 18 годишна возраст имало статус на дете без родители и без родителска грижа, најмногу до 26 години, а користи социјална парична помош; лице жртва на семејно насилство за кое се презема мерка на заштита согласно со Законот за семејството; лице опфатено со организирано самостојно живеење со поддршка, а не може да се осигурат по друга основа; лице на издржување на казна затвор, лице кое се наоѓа во притвор, ако не е осигурено по друга основа; малолетно лице кое се наоѓа на извршување на воспитна мерка упатување во воспитно - поправен дом, односно установа; учесник во НОВ; воен инвалид; индивидуален земјоделец.
- Основицата за придонеси утврдена во судската пресуда, за извршител за обврзник за плаќање за кој има спроведено наплата од парични средства за придонеси по основ извршување на судска пресуда;
- Износот од стечајната маса што е распределен за уплата на придонеси, стечаен управник за обврзник за плаќање вработен кај должникот кого го застапува и претставува, за месеци пред отварање на стечајната постапка, доколку распределениот дел од стечајната маса за придонеси е помал од обврската за придонеси пресметана од должникот.

3. НАЈНИСКА ОСНОВИЦА ЗА ПРЕСМЕТКА И УПЛАТА НА ПРИДОНЕС

Определувањето на основицата за пресметување и плаќање на придонесите, односно основицата за осигурување за тековната година не може да биде пониска од 50% од просечна плата по работник во

[10] *Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување,* Сл. Весник на Р. Македонија, бр.75/15 член 4.
[11] Opalić, D., Cipek, K., *Primjena najniže osnovice za obračun doprinosa za osiguranika po osnovi radnog odnosa*, Porezni vjesnik 7-8/2015, стр. 88.

Република Северна Македонија, објавена во јануари во тековната година според податоците на Државниот завод за статистика.[12]

При утврдување на најниската основица за пресметка на придонеси во вид се зема дали работникот работи со скратено работно време или пак остварил прекувремени часови на работа.

Во поглед на работниот однос и примената на најниската месечна основица за пресметка на придонес, најниската месечна основица за пресметка на придонесот ќе се применува во неколку ситуации кои се дискутирани подоле во трудот. Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување не ги наведува причините за пресметка на придонес по најниска месечна основица на лицата кои се во работен однос, ниту пак предвидува санкции за повреда на вакви одредби во другите закони од областа на работните односи.

4. ПРЕСМЕТКА НА ПРИДОНЕС КОГА РАБОТОДАВАЧОТ ПЛАЌА МИНИМАЛНА ПЛАТА ОДНОСНО ГО ПРЕСМЕТУВА ПРИДОНЕСОТ СПОРЕД ПЛАТА ПОНИСКА ОД НАЈНИСКАТА МЕСЕЧНА ОСНОВА ЗА ПРЕСМЕТКА НА ПРИДОНЕС

До донесувањето на Законот за минимална плата во Република Северна Македонија во 2012 година, прашањето за минималната плата не беше регулирано. До тогаш институтот минимална плата беше регулиран во Законот за работните односи во кој е утврдено дека при исплатата, работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот.[13] Понатаму Законот за работните односи во посебен наслов ја дефинира минималната плата каде нормира дека платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена според закон и колективен договор.[14] Како што нагласуваат Белман и Волфсон, „поддршката за минималната плата се заснова врз премисата дека таа ги подобрува животите на најранливите на пазарот на труд. Ако минималната плата води до губење работни места за повеќето од оваа група на луѓе, се поставува прашањето за нејзините релативни придобивки и трошоци".[15]

Денес, висината на минималната плата, како и други прашања кои се однесуваат на минималната плата се нормирани во Законот за минимална плата.[16] Во него минималната плата се дефинира како најнискиот месечен износ на основна плата која работодавачот е должен да му ја исплати на работникот за работа извршена за полно работно време и исполнет нормиран учинок. Нормираниот учинок се утврдува од страна на работодавачот, секоја година, во февруари, врз основа на критериуми на ефикасност на производниот процес, утврдени од страна на работодавачот во соработка со работниците, а кои критериуми мора да се исти за секоја техничко-технолошка целина кај работодавачот.[17]Исплатената висина на минималната плата во бруто износ за претходната година се усогласува во март секоја година со: една третина од порастот на просечно исплатената плата во Република Македонија, една третина од порастот на индексот на трошоците на живот и една третина од реалниот пораст на бруто домашниот производ, за претходната година, според податоците на Државниот завод за статистика.[18] Согласно ова, ако со колективен договор или договорот за вработување не се пропишува плата во поголема сума, придонесите мора да се пресметаат според висината на минималната плата.

Кога станува збор за работници на кои работодавачот има обврска да им исплати минимална плата, односно кога се исплаќа плата пониска од минималната, во практиката може да се јават следниве ситуации:[19]

- работа со скратено работно време;
- работа кај двајца работодавачи истовремено (двоен работен однос);
- во текот на месецот (целиот или дел од месецот) работникот користи неплатено отсуство;
- во текот на месецот (целиот или дел) работникот го остварува правото на платено отсуство;
- во текот на месецот (целиот или дел) го користи правото на надоместок на плата за боледување; или

---

[12] Најниската основица за пресметка на придонесите за 2021 година изнесува 20.571,00 денари (50% од 41.141). Извор: http://www.ujp.gov.mk/e/javnost/soopstenija/pogledni/842 (посетено на 03.02.2021).
[13] Член 105, став 2.
[14] Член 107.
[15] Belman, D., Wolfson, P., *What does the minimum wage do?,* W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan, (2014). стр. 21.
[16] *Закон за минимална плата* „Службен весник на РСМ" бр.88/20.
[17] Исто, член 2.
[18] Исто, член 4.
[19] Opalić, D., Cipek, K., *наведено дело,* стр. 91.

- пресметка на придонес на работник учесник во штрајк.

- Пресметка на придонес кај договор за вработување со неполно работно време или дополнително работење. Според Законот за работните односи работниот однос може да се заснова и со склучување на договор за вработување со работно време пократко од полното работно време (неполно работно време). За неполно работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време кај работодавачот.[20] Работникот во овој случај би можел да работи и кај друг работодавач со склучен договор за вработување (дополнително работење), но до постигнување на преостанатите работни часови до неделното полно работно време од 40 часа.

- Пресметка на придонес кога работникот го остварува правото на платено или неплатено отсуство од работа. Според Законот за работните односи, во текот на календарската година работникот има право на ослободување од работа со надоместок на плата (платено отсуство) заради лични и семејни околности (за склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), до седум работни дена.[21] Работникот има право на платено отсуство, односно работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.[22] Понатаму, работникот има право на платено отсуство од работа заради образование, кој се образува, дошколува или оспособува во согласност со потребите на работниот процес, со цел на одржување, односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место. Ова право го има и работникот кој се образува, дошколува или оспособува од сопствен интерес и има право на платено отсуство од работа заради полагање на испити. Ако со колективниот договор, договорот за вработување или посебен договор за образование ова право не е конкретно определено, работникот има право на платено отсуство од работа за деновите, кога првпат полага испити.[23] Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.[24] Во сите горе наведени примери, во поглед на стекнување права од работен однос или во врска со работен однос, периодите на платено отсуство се сметаат за време поминато на работа. Деновите на платено отсуство се вклучени во работното време со право на надоместок на плата на товар на работодавачот, па ако во закон, колективен договор, правилник за работа или договорот за вработување не е определено поинаку, работникот има право на надоместок на плата во висина на неговата просечна плата исплатена во последните дванаесет месеци. Ако стапката за пресметка и уплата на придонесот е помала од најниската основица, работодавачот мора придонесите да ги пресмета до најниската основица.

Според Законот за работните односи, на барање на работникот, работодавачот може да му одобри неплатено отсуство, при што правата и обврските што произлегуваат од работниот однос или во врска со работниот однос се суспендираат, доколку со закон не е определено поинаку. Ова значи дека за време на неплатено отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос и работодавачот нема никакви обврски кон работникот, па оттука, по претходно известување, ниту да ги плаќа придонесите за задолжително социјално осигурување. Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со колективен договор, но најдолго три месеца во текот на календарската година. По завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право на неплатено родителско отсуство до три месеци во периодот до навршување на тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, заради грижа за детето.[25] По престанок на користењето на неплатеното отсуство работникот е должен да се врати на работното место под истиот предходно склучен договор за вработување, а се обновува пријавата од задолжителното социјално осигурување. Ако за времето на користење на неплатеното отсуство од работа, работодавачот го остави пријавен работникот во тој случај должен е да ги плаќа придонесите од задолжителното социјално осигурување, како работникот да е на своето работно место.[26]

[20] Закон за работните односи, член 48.
[21] Исто, член 146.
[22] Исто, член 112.
[23] Исто, член 155.
[24] Исто, член 150.
[25] Исто, член 170-а.
[26] Opalić, D., Cipek, K., *наведено дело,* стр. 89.

Во Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, исклучок има кај работник на кој му мирува работниот однос поради користење неплатено родителско отсуство. Овие работници остануваат обврзници за плаќање на придонес за задолжително здравствено осигурување.[27]

- Пресметка на придонес за работник учесник во штрајк. Работник кој учествувал во штрајк платата, односно додатоците на плата може да му се намалат сразмерно на времето на учество во штрајкот. На работниците учесници во штрајк, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите.[28] На работникот му припаѓа надоместок на платата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската плата.[29] Понатаму, работник кој со своето однесување поттикнува насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот може да биде отстранет од работниот процес кај работодавачот, што значи дека ќе нема да ги извршува своите работни задачи. Имајќи го предвид фактот што одредбите од Законот за работните односи предвидуваат платата да се исплаќа откако ќе се заврши работата, значи дека ако работникот не работел дел од месецот, тој нема право на исплата на плата за тој дел, освен кога работникот има право на исплата на надоместок на плата. Исто така, на работниците отстранети од работа, за времето додека се отстранети од работа, работодавачот е должен да ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите

5. ЗАКЛУЧОК

Со плаќање на придонесите се обезбедуваат средства за финансирање на задолжителното социјално осигурување. Во трудот се направи анализа на определувањето на месечната основица за пресметување и наплата на придонесите, понатаму најниската основица за пресметка и уплата на придонеси, пресметка на придонесот кога работодавачот плаќа минимална плата односно го пресметува придонесот според плата пониска од најниската месечна основа за пресметување на придонес, пресметка на придонесот кај договор за вработување со неполно работно време или дополнително работење, пресметка на придонесот кога работникот го остварува правото на платено или неплатено отсуство од работа и пресметка на придонесот за време на штрајк на работникот. Се дојде до заклучок дека според позитивните законски прописи месечната основица за пресметка на придонесите за осигурено лице по основ на вработување е пропишана во висина на месечна плата на која работникот има право. Притоа, најниска месечна основица е најнискиот износ на кој се пресметуваат и плаќаат придонеси, а за највисока месечна основица е највисокиот износ до кој се пресметуваат и плаќаат придонеси. Основата за утврдување на придонесот за осигуреното лице по основ на вработување не може, без оглед на тоа дали платата навистина била исплатена или не, да биде пониска од платата што работодавачот е должен да му плати на работникот за еден месец работа (или сразмерен број денови на осигурување).

ЛИТЕРАТУРА

Behrendt, C., & Nguyen, Q. (2018). *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, ILO future of work research paper series.

Belman, D., & Wolfson, P. (2014). *What does the minimum wage do?,* W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan

Cristian, S., & Marius, M. (2017). *Minimum Wage as a Public Policy Instrument – Pros and Cons*, Friedrich Ebert Stiftung, , București.

http://www.ujp.gov.mk/e/javnost/soopstenija/pogledni/842 (посетено на 03.02.2021).

Opalić, D., & Cipek, K. (2015). *Primjena najniže osnovice za obračun doprinosa za osiguranika po osnovi radnog odnosa*, Porezni vjesnik 7-8/2015.

Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.75/15

Закон за рботните односи, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005.

Законот за минимална плата „Службен весник на РСМ“ бр.88/20.

Јашаревич, С. (2013). *Социјално право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад.

Меѓународна организација на трудот, (2017). *Водич за политики за минимална плата*, Женева.

Министерство за труд и социјална политика, (2018). *Стратегија за формализирање на неформалната економија во Република Македонија, 2018-2022.*

[27] Член 10.
[28] Исто, член 240.
[29] Исто, член 112, став 8.