

ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

ЖЕРЕБЦОВ Денис Євгенійович - доктор філософії зі спеціальності 081 «Право»

DOI: <https://doi.org/10.71404/LAW.UA.2023.4.48>

Вивчався об'єкт трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань. Досліджувалися точки хору науковців щодо категорій «оплата праці», «грошове забезпечення» та «заробітна плата». Відзначено відсутність одностайності серед вчених щодо розуміння сутності та співвідношення вказаних категорій.

Аналіз норм національного законодавства дозволив стверджувати, що національний законодавець застосовує категорії «грошове забезпечення» та «заробітна плата» як однопорядкові. Разом з тим в статті виділяється одна суттєва різниця у грошовому забезпеченні та заробітній платі, що полягає у джерелах виплат. Так, оскільки грошове забезпечення виплачується службовцям правоохоронних органів, що мають спеціальні знання, і військовослужбовцям, що мають військові звання, які перебувають на службі у державі, то кошти на нього виділяються з державного бюджету. Заробітна плата з огляду на більш широке коло працівників, які її отримують, виплачується з коштів державного бюджету для працюючих у державному секторі економіки та з власних коштів роботодавця (частина доходу від господарської діяльності та інші кошти, отримані на підставах, не заборонених законом) для працюючих у приватному секторі економіки.

Доведено, що іншим об'єктом трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань поряд з державною службою та працею, слід вважати грошове забезпечення - для осіб рядового та начальницького складу та

заробітну плату – для державних службовців та осіб, які уклали трудовий договір (контракт) з Державним бюро розслідувань.

Ключові слова: оплата праці, грошове забезпечення, заробітна плата, об'єкт, трудові правовідносини, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми

Працівники у трудових правовідносинах, передусім, зацікавлені в отриманні заробітної плати, причому у як найбільшому розмірі. З огляду на це, об'єктом трудових правовідносин поряд з власне працею є її оплата. Трудові відносини, що виникають у Державному бюро розслідувань, мають певні відмінності у правовому регулюванні. Це обумовлює важливість дослідження об'єкту трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань.

Стан дослідження

Проблеми об'єкту трудових правовідносин за часів незалежності України досліджували такі вчені, як: А. В. Андрушко, Б. О. Безкоровайний, С. М. Бортник, С. В. Верейтін, О. Ю. Дрозд, В. В. Єрьоменко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, О. О. Коваленко, С. С. Лукаш, К. Ю. Мельник, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подорожній, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, О. Г. Середа, Д. І. Сіроха, О. В. Худякова, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін. Разом із тим, дослідженню оплати праці як об'єкту трудових

правовідносин приділялася недостатня увага. Особливо це стосується трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань.

Метою статті є визначення співвідношення категорій «грошове забезпечення» та «заробітна плата», а також визначення об'єкту трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань.

Виклад основного матеріалу

Традиційно у юридичній літературі з трудового права об'єктом трудових правовідносин поряд з власне працею виділяється оплата праці. Так, К. Ю. Мельник відзначає, що роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва або надання послуг працю. Отже, об'єктом трудових правовідносин є, передусім, власне праця (жива праця). Слід відзначити, що праця не може виступати товаром, оскільки не може бути відділена від працівника та перенесена у чужу майнову сферу. Працівник у трудових правовідносинах, передусім, бажає отримати оплату праці. З огляду на це, іншим об'єктом трудових правовідносин є оплата праці [1, с. 21].

Фізична особа вступає у трудові відносини для задоволення власних потреб та інтересів. Такі потреби та інтереси є різноманітними отримання засобів до існування, набуття певного соціально-правового статусу в суспільстві та державі, розвиток особистості, налагодження соціальних зв'язків, здійснення спілкування тощо. Разом з тим отримання певної винагороди за працю є переважаючою мотивацією вступу фізичної особи у трудові правовідносини. Отримання винагороди за працю також обумовлюється необхідністю відшкодування фізичній особі втрати фізичної та нервової енергій. Тому сьогодні буде певним лукавством говорити, що людина працює лише тому, що праця створила людину і сутність людини в праці як колись зазначали класики марксизму-ленінізму.

Вченими звертається увага на інші правила виплати винагороди за працю на підставі трудового договору, чим за працю у

межах цивільно-правових договорів з приводу праці. Так, В. М. Божко вказує: «правовий режим виплати винагороди за працю в трудовому праві, відрізняються від принципів, які визначають винагороду в цивільному праві. Якщо в останньому вона співвідноситься з уречевленою працею, то в трудових правовідносинах вона завжди, прямо чи опосередковано, повинна співвідноситись з витратами живої праці в процесі суспільного виробництва. Винагорода в трудовому праві має систематичний характер, який встановлено законодавством; певну правову організацію та визначається на основі загальнодержавної мінімальної заробітної плати; вона ділиться на частини основну та додаткову, передбачені сфери державного і договірною регулювання винагороди за працю, в той час, як винагорода за цивільно-правовими договорами регулюється їх сторонами. Ще однією суттєвою відмінністю є той факт, що у більшості випадках суб'єктом права на винагороду в цивільному праві можуть бути як фізичні, так і юридичні особи. Тоді як винагорода у трудовому праві завжди може стосуватись лише фізичної особи. Більше того, не лише юридична особа, але і група фізичних осіб, навіть не наділена правами юридичної особи, не може бути суб'єктом правоздатності щодо винагороди за трудовим договором. В цьому відношенні не становлять виключення і випадки застосування групової системи винагороди. Там, де встановлено загальну групову розцінку праці та враховується виробіток цілої бригади працівників, суб'єктами права на винагороду залишаються все ж окремі особи, а не група, бригада, колектив» [2, с. 12-13].

Іншу точку зору відстоює П. Д. Пилипенко. Вчений пише: «сумніви можна висловити з приводу оплатності праці. Вважається, що за виконання роботи згідно з цивільно-правовим договором, слід оплачувати результат цієї роботи, а за трудовим договором – оплаті підлягає сама праця. І знову ж таки все це досить умовно, тому що в обох випадках видатки на оплату праці (роботи) списуються за статтею «затрати виробництва» із відповідними відрахуваннями до соціальних фондів та сплатою податків. А з погляду працівника (виконавця робіт)

немає значення, як будуть названі отримані ним кошти – заробітною платою, чи винагородою за виконану роботу. Для нього також важливий результат – факт оплати, тобто свого роду прибуток. Це дає підстави вважати, що і мета наймача, і мета найманого працівника фактично однакові – отримання прибутку кожним із них, хоч досягають вони цього різними способами. Категорія ж «прибуток», як відомо, притаманна більше цивільному праву, аніж трудовому [3, с. 37]. Вказана позиція викликає певне здивування, адже незрозуміло, який прибуток отримують державні органи (наприклад, Державне бюро розслідувань) як роботодавці або наймачі (за термінологією П. Д. Пилипенка). Також відзначу, що вчений у цілому не заперечує факт оплати за трудовим договором саме праці, а за цивільно-правовими договорами - результату праці.

Слід відзначити, що національний законодавець, характеризуючи винагороду за працю оперує різними термінами «оплата праці», «заробітна плата» та «грошове забезпечення». При чому у спеціальному законі – Законі України «Про оплату праці» надається визначення терміну «заробітна плата», а визначення терміну «оплата праці» чомусь не визначаються. Так, ст. 1 Закону України «Про оплату праці» передбачає наступну дефініцію: «заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [4].

До вказаного законодавчого визначення у юридичній літературі висловлюються певні застереження. Так, В. М. Божко задається питанням: «якщо заробітна плата зумовлена виконанням роботи, то чи є вона винагородою? Працюючи, людина витрачає фізичну, нервову енергію, інвестує свої знання, досвід та навички, очікуючи адекватного відшкодування. Тому виплата заробітної плати, на наш погляд, зумовлена саме дією принципу відшкодувальності, а не винагороди» [2, с. 30].

Відзначу, що вчений тут має рацію вказуючи на недоцільність визначати термін «заробітна плата», через слова «винагорода». Так, слово «винагорода» тісно пов'язано

зі словом «нагорода», що у енциклопедичній літературі тлумачиться як щось, що видають як заохочення за заслуги, відзнаки, в знак подяки за що-небудь [5]. У випадку із заробітною платою маємо виходити зі складових терміну «заробітна плата». По-перше, тут мова йде про щось зароблене, у нашому випадку в процесі праці. По-друге, слово «платити» тлумачиться як надання грошей або що-небудь цінного, винагородження за виконану працю, послугу і т. ін., так і відшкодування вартості одержаного або використаного» [6]. У процесі праці працівник власною працею заробляє гроші чи інші цінності, які не можна у цілому вважати винагородою. Останньою можна назвати такий структурний елемент заробітної плати як премія, яка надається за успіхи у праці.

Стосовно терміну «грошове забезпечення», то він переважно використовується для позначення оплати праці осіб, що проходять правоохоронну та військову службу. Так, ст. 20 «Грошове забезпечення та оплата праці працівників Державного бюро розслідувань» Закону України «Про Державне бюро розслідувань» у ч. 1 передбачає: «Умови грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплата праці державних службовців Державного бюро розслідувань повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання ними службових обов'язків з урахуванням специфіки, інтенсивності та особливого характеру роботи, забезпечувати добір до Державного бюро розслідувань висококваліфікованих кадрів, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності, компенсувати фізичні та інтелектуальні затрати працівників» [7]. Відповідно до ч. 1 ст. 94 «Грошове забезпечення поліцейських» Закону України «Про Національну поліцію»: «Поліцейські отримують грошове забезпечення, розмір якого визначається Кабінетом Міністрів України залежно від посади, спеціального звання, строку служби в поліції, інтенсивності та умов служби, кваліфікації, наявності наукового ступеня або вченого звання» [8]. Стаття 21-3 «Грошове забезпечення іноземців та осіб без громадянства, які проходять військову службу у Збройних Силах України, Державній спе-

ціальній службі транспорту та Національній гвардії України» Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» передбачає: «Розмір грошового забезпечення іноземців та осіб без громадянства, які проходять військову службу у Збройних Силах України, Державній спеціальній службі транспорту та Національній гвардії України, визначається на рівні, встановленому для військовослужбовців - громадян України, які проходять службу за контрактом» [9].

Необхідно звернути увагу на те, що зазначені закони використовують термін «грошове забезпечення» без його визначення. Також відзначимо, що аналіз норм ст. 20 «Грошове забезпечення та оплата праці працівників Державного бюро розслідувань» Закону України «Про Державне бюро розслідувань» свідчить про використання у ній всіх вищенаведених термінів - «оплата праці», «заробітна плата» та «грошове забезпечення». Причому термін «грошове забезпечення» використовується стосовно осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань, а термін «оплата праці» - державних службовців вказаного правоохоронного органу. Термін же «заробітна плата» використовується і до осіб рядового та начальницького складу, і до державних службовців Державного бюро розслідувань. Так, ч. 3 ст. 20 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» передбачає: «Заробітна плата працівників Державного бюро розслідувань складається з: 1) посадового окладу; 2) доплати за вислугу років; 3) доплати за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці; 4) доплати за спеціальне звання або ранг державного службовця; 5) доплати за науковий ступінь» [7].

Також відзначу, що вказана норма, яка передбачає структуру заробітної плати для осіб рядового та начальницького складу та державних службовців Державного бюро розслідувань, відрізняється від структури заробітної плати визначеної Законом України «Про оплату праці».

Так, відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» структура заробітної плати наступна: «Основна заробітна плата. Це - винагорода за виконану роботу відпо-

відно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата. Це - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми» [4].

Такі відмінності у правовому регулюванні оплати праці як оперування різною термінологією, встановленні різних структурних елементів заробітної плати свідчать про недоліки національного законодавства, заплутують користувача нормативним матеріалом та ускладнюють сприйняття норм законодавства.

З огляду на зазначене існує доцільність у проведенні дослідження надбань вчених щодо розуміння термінів «оплата праці», «заробітна плата» та «грошове забезпечення». Відзначу, що у науковій літературі немає одностайності в питанні співвідношення вказаних категорій. Так, В. М. Божко пише: «З точки зору прав та обов'язків суб'єктів правовідносин із винагороди за працю ці терміни є синонімами. Різниця між ними полягає в тому, що поняття «заробітна плата» («заробіток») акцентує увагу на об'єкті правовідносин між сторонами трудових правовідносин, а категорія «оплата праці» («роботи») вказує на дії роботодавця, які він зобов'язаний вчинити на підставі трудового договору (оплатити роботу). Віднайти будь-які інші особливості прав та обов'язків, умови їх реалізації та наслідки невиконання обов'язків залежно від застосування того чи іншого поняття, на нашу думку, неможливо»

[2, с. 12-13]. В. С. Олійник пише: «Оплата праці – це система відносин, яка спрямована на організацію забезпечення і здійснення бюджетною установою виплат працівникам за надані послуги та виконані роботи споживачам бюджетних послуг відповідно до нормативно-правових актів та внутрішніх документів цих установ, регламентацію їх окремих елементів і правових засобів у цій сфері, тоді як термін «заробітна плата» – це елемент (предмет) оплати праці, грошова винагорода працівнику, що еквівалентна ціні за виконану роботу чи надані послуги споживачам бюджетних послуг» [10, с. 56-65].

Грошовому забезпеченні у науковій літературі приділяється значно менше уваги ніж категоріям «оплата праці» та «заробітна плата». Як привило визначається відповідний термін стосовно окремих категорій службовців. Так, Т. Масалова відзначає: «грошове забезпечення поліцейських – це гарантована державою в гідному розмірі винагорода працівника, що характеризується основною (задоволення гідного життя поліцейського) та похідною (стимулювання краще виконувати свої службові завдання) метою, завданнями (створення умов належного рівня соціальної безпеки працівника, його сім'ї; стимулювання трудової конкуренції, виконавської дисципліни тощо) та функціями (відтворювальною, забезпечувальною, стимулюючою, регулюючою) і нараховується й виплачується за виконання роботи на службі» [11, с. 204-205].

З точки зору Д. В. Маковського: «грошове забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України слід визначати як систему та базову соціальну гарантію матеріального характеру для особового складу, яка надається на постійній основі на весь період військової служби (а також у інших, виключно визначених законом випадках), здебільшого у грошовому виразі як періодична виплата, спрямована на забезпечення комплексного вирішення питання задоволення матеріальних та нематеріальних потреб військовослужбовців та членів їх сімей у такій якості та обсязі, що гарантуватимуть гідний рівень життя зазначених осіб, а також

належне стимулювання до якісного виконання своїх професійних обов'язків, закріплення кваліфікованих кадрів, підвищення престижності окресленої сфери реалізації службових обов'язків та привабливості для молодих спеціалістів [12, с. 45].

Вважаємо вищенаведені визначення терміну «грошове забезпечення» занадто громоздкими. Так, автори намагаються включити до визначень весь перелік цілей, завдань та функцій грошового забезпечення, що їм відомий. Крім цього Т. Масалова у визначенні використовує слово «працівник» для позначення поліцейського, незрозуміло чим автору не подобається слово «поліцейський». Д. В. Маковський відзначає, що грошове забезпечення здійснюється здебільшого у грошовому виразі, незрозуміло у якому ще виразі може здійснюватися грошове забезпечення, яке не у грошовому.

О. В. Удовенко вказує, що грошове забезпечення кореспондується із заробітною платою як відповідний вид гарантій, проте за своєю сутністю має істотну відмінність від заробітної плати як виплати. Такі відмінності автор бачить у наступному: «1) заробітна плата для грошового забезпечення є родовим поняттям; 2) характеризується специфікою своєї мети та завдань; 3) регулюється нормами спеціального законодавства; 4) виплачується особам, котрі за своїм правовим статусом є військовослужбовцями та/або мають право на отримання такого грошового забезпечення; 5) переслідує особливу основу та похідну мету. Основна мета: забезпечення задоволення матеріальних потреб і законних інтересів військовослужбовця, зокрема, в позаслужбовому житті. Похідною метою є стимулювання краще виконувати свої службові завдання; 6) виконує особливі завдання та функції. Серед завдань: створення належного рівня соціальної безпеки військовослужбовця та його сім'ї; стимулювання залишення на службі; трудової конкуренції серед військовослужбовців; високого рівня виконавської дисципліни, нетолерантності до корупційних проявів; мотивування осіб до вступу до військової служби. Функції: відтворювальна, забезпечення матеріального стимулювання, регулююча; 7) гарантується державою та визначається,

встановлюється, виплачується відповідними повноважними суб'єктами; 8) залежить від умов військової служби та особливих характеристик військовослужбовця й підлягає індексації; 9) є системною категорією, яку складають особливі структурні елементи; 10) здійснюється на усталеній періодичній основі тощо» [13, с. 23].

Слід не погодитися з вищезазначеним підходом розрізнення грошового забезпечення та заробітної плати. Передусім є помилковим вважати заробітну плату родовим поняттям стосовно грошового забезпечення, оскільки національне законодавство та практика традиційно застосовує категорію «заробітна плата» для позначення грошових виплат працівнику підприємства за виконання трудових обов'язків, а грошове забезпечення - грошових виплат військовослужбовцю або службовцю правоохоронного органу, що має спеціальне звання, за виконання службових обов'язків. Мета, завдання та функції заробітної плати та грошового забезпечення є однаковими. Те що виділив О. В. Удовенко як основну та похідну мету грошового забезпечення є характерним і для заробітної плати. Так, виплата заробітної плати також спрямована на задоволення матеріальних потреб і законних інтересів працівника, зокрема, в позаробочому житті, а також на стимулювання кращого виконання працівником своїх трудових завдань. Тут слід відзначити, що автор не виділив таку мету як заробітної плати, так і грошового забезпечення як відшкодування витрат працівником чи військовослужбовцем фізичної, нервової енергії на виконання трудових чи службових обов'язків. Виділені автором завдання та функції грошового забезпечення також характерні і заробітній платі. Крім цього виплата як грошового забезпечення, так і заробітної плати гарантується державою та виплачується уповноваженими суб'єктами. Заробітна плата також залежить від умов праці, кваліфікації та інших характеристик працівника і підлягає індексації. Заробітну плату також складають структурні елементи. Виплати заробітної плати як і грошового забезпечення здійснюються періодично. З огляду на вищезазначене все що відзначив О. В. Удовенко як таке, що ха-

рактерне лише для грошового забезпечення, є характерним і для заробітної плати.

Аналіз норм національного законодавства також дозволяє стверджувати, що національний законодавець застосовує категорії «грошове забезпечення» та «заробітна плата» як однопорядкові. Разом з тим можна виділити одну суттєву різницю у грошовому забезпеченні та заробітній платі, що полягає у джерелах виплат. Так, оскільки грошове забезпечення виплачується службовцям правоохоронних органів, що мають спеціальні знання, і військовослужбовцям, що мають військові звання, які перебувають на службі у держави, то кошти на нього виділяються з державного бюджету. Заробітна плата з огляду на більш широке коло працівників, які її отримують, виплачується з коштів державного бюджету для працюючих у державному секторі економіки та з власних коштів роботодавця (частина доходу від господарської діяльності та інші кошти, отримані на підставах, не заборонених законом) для працюючих у приватному секторі економіки.

Висновок

Іншим об'єктом трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань поряд з державною службою та працею, слід вважати грошове забезпечення - для осіб рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань та заробітну плату - для державних службовців та осіб, які уклали трудовий договір (контракт) з Державним бюро розслідувань.

Література

1. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
2. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2001. 176 с.
3. Трудове право України. Академічний курс : підручник. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

4. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>

5. Нагорода: Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Нагорода>

6. Платити: Глумачний словник української мови. URL: <https://slovnuk.ua/index.php?swrd=платити>

7. Про Державне бюро розслідувань : закон України від 12.11.2015 р. № 794-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19?find=1&text=чесність#n148>

8. Про Національну поліцію ; Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

9. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#n920>

10. Oliinyk, V. S. (2016), Remuneration in the public sector: a terminological aspect, *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia: naukovyi zhurnal*. vol. 3 (7), pp. 56–65.

11. Масалова Т. До питання поняття грошового забезпечення поліцейських. *Юридичний вісник*, 2021. № 4. С. 201-206.

12. Маковський Д. В. Грошове забезпечення особового складу державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 6, том 2. С. 42-47.

13. Удовенко О. В. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 227 с.

MONETARY SUPPORT AND SALARY AS AN OBJECT OF LABOR RELATIONS OF EMPLOYEES OF THE STATE BUREAU OF INVESTIGATION

The object of labor relations of employees of the State Bureau of Investigation was studied. The points of the chorus of scientists regarding the categories of “remuneration”, “monetary support” and “salary” were studied. The lack of unanimity among scientists regarding the understanding of the essence and correlation of the specified categories was noted.

Analysis of the norms of national legislation allowed us to assert that the national legislator applies the categories of “monetary support” and “salary” as one-order. At the same time, the article highlights one significant difference in monetary support and salary, which lies in the sources of payments. Thus, since monetary support is paid to law enforcement officers with special knowledge and military personnel with military ranks who are in the service of the state, the funds for it are allocated from the state budget. The salary, given the wider range of employees who receive it, is paid from the state budget for employees in the public sector of the economy and from the employer's own funds (part of the income from economic activity and other funds received on grounds not prohibited by law) for employees in the private sector of the economy.

It has been proven that another object of labor relations of employees of the State Bureau of Investigation, along with public service and labor, should be considered monetary security - for ordinary and managerial personnel and wages - for civil servants and persons who have concluded an employment agreement (contract) with the State Bureau of Investigation.

Keywords: remuneration, monetary security, wages, object, labor relations, employee, employer.