

СОГЛАСОВАНО

Начальник

Управления по опеке и попечительству
Администрации городского округа город
Уфа Республики Башкортостан

Т.Ю. Квасникова

« 19 » декабря 2013г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ ЦПМСС «Семья»

О.Ю. Крючкова

« 19 » декабря 2013г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Совета трудового коллектива

МБОУ ЦПМСС «Семья»

А.А. Исламгулова

« 19 » декабря 2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, «Центр психолого-медико-социального сопровождения «Семья» городского округа город Уфа Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, «Центр психолого-медико-социального сопровождения «Семья» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 15 декабря 2008 года № 7404 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, действующих в сфере опеки и попечительства» (с последующими изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы с учетом Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, «Центр психолого-медико-социального сопровождения «Семья» городского

округа город Уфа Республики Башкортостан.

1.3. Настоящее Положение регламентирует порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, «Центр психолого-медико-социального сопровождения «Семья» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - учреждение).

1.4. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.5. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.6. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования сотрудников учреждения являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации сотрудника);
- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
- стимулирование сотрудников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство сотрудников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата сотрудника не должна зависеть от результата труда других сотрудников или учреждения в целом. Зарплата всегда есть результат оценки индивидуального труда.

1.7. Администрация учреждения обеспечивает работу системы учета результатов труда и показателей трудового вклада. Основное назначение системы учета результатов труда состоит в полном учете индивидуальных результатов труда и установления для каждого сотрудника таких показателей работы, которые в совокупности обеспечивают достижение конечных результатов подразделений и учреждения в целом.

2. Виды и периодичность выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с настоящим положением пределах утвержденных Управлением опеки и попечительству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средствам, поступающим от относящей доход деятельности.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные и иные стимулирующие выплаты.

2.3. К минимальным окладам, ставкам заработной платы на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент медицинским работникам за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;
- повышающий коэффициент работника, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения;
- повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент за продолжительность работы (выслугу лет).

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту (надбавки) к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен всем работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.9. Положения об оплате труда работников МБОУ ЦПМСС «Семья» и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по согласованию с Советом трудового коллектива учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.6. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном Управлением по опеке и попечительству Администрации городского округа город Уфа

Республики Башкортостан.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

2.7. Повышающий коэффициент руководителю учреждения, его заместителям и руководителям структурных подразделений учреждения за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- за первую квалификационную категорию – 0,10;
- за высшую квалификационную категорию – 0,20.

2.8. Управление по опеке и попечительству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

2.8.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Управлением по опеке и попечительству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан на основе показателей качества профессиональной деятельности.

2.8.2. Система премирования руководителя учреждения определяется учредителем.

2.9. Премирование руководителя осуществляется учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы (Приложение 1).

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя учреждения.

2.10. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения выплачиваются премиальные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2.11. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

2.11.1. Повышающий коэффициент педагогическим работникам учреждения за квалификационную категорию к оплате за фактическую нагрузку:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,55;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,35;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,25.

2.11.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения - в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

2.11.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

2.11.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за

фактическую нагрузку.

2.11.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

2.11.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

2.11.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 2.14.3-2.14.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11.8. Повышающий коэффициент работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

2.11.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

2.11.10. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения приведены в следующей таблице:

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ,
не входящих в должностные обязанности работников*

| Наименование вида работ | Размеры повышающих коэффициентов |
|------------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 2 |
| Заведование библиотекой | до 0,5 |
| Заведование хозяйственной частью | до 0,8 |
| Заведование методическим кабинетом | до 0,5 |

| | |
|---|--------|
| Осуществление деятельности по организации техники безопасности и охране труда | до 0,8 |
| Ведение кадровой работы | до 0,8 |
| Работа по ведению воинского учета и бронирования граждан | до 0,5 |
| Обслуживание оргтехники и компьютеров | до 0,8 |
| Ведение документации и делопроизводство | до 0,8 |
| Руководство городскими, районными методическими объединениями | 0,15 |

*Данный перечень не является исчерпывающим. Конкретные виды работ не входящие в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

2.11.11. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

2.11.12. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя - в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

2.11.13. Повышающий коэффициент за продолжительность работы (выслугу лет) устанавливается всем работникам, не имеющим квалификационной категории, в следующих размерах:

от 2 до 5 лет – 0,05;

от 5 до 10 лет – 0,10;

от 10 до 20 лет – 0,20;

свыше 20 лет – 0,25.

Исчисление стажа для установления повышающего коэффициента за продолжительность работы (выслугу лет) осуществляется в соответствии с разделом 11 Положения об оплате труда работников МБОУ ЦПМСС «Семья».

2.12. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал);

за образцовое качество выполняемых работ;
за выполнение особо важных и срочных работ;
за интенсивность и высокие результаты работы;
к профессиональным и общегосударственным праздникам.

В пределах субсидий, предоставляемых учреждениям из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан на выполнение муниципальных заданий и на иные цели, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда, осуществляется премирование:

заместителя руководителя, главного бухгалтера по решению руководителя учреждения;

руководителей структурных подразделений учреждения - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с приказом начальника Управления по опеке и попечительству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан по результатам оценки деятельности учреждения в целом.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.13. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с успешной деятельностью учреждения;

своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

2.14. Премииальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.15. Премииальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации региональных целевых программ.

2.16. Премияльные выплаты за образцовое качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан, награждении почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и др., награждении почетной грамотой Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Совета городского округа Республики Башкортостан.

2.17. Критерии для премирования работников учреждения разработаны работодателем совместно с Советом трудового коллектива (Приложение 2).

3. Источники стимулирующих выплат

3.1. На установление стимулирующих выплат используются средства из следующих источников:

не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований (с 1 января 2010 года);

не более 25 процентов средств (с учетом начислений), поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

3.2. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителя и главного бухгалтера учреждения.

4. Порядок определения размера премиальных выплат

4.1. Размер премиальных выплат для конкретного работника определяется в соответствии с коллективным и трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Основанием для начисления премиальных выплат является приказ руководителя учреждения, изданный на основании протокола заседания комиссии учреждения по премированию (далее - комиссия) с учетом личного вклада работника в результаты деятельности учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирующие выплаты.

4.3. Состав комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.4. Размер премиальных выплат конкретным работникам определяется исходя из суммы для распределения премии и расчетной основной заработной платы. Сумма для распределения премиальных выплат определяется

ежемесячно исходя из экономии фонда оплаты труда.

4.5. Расчетная основная заработная плата работника рассчитывается на основе основной заработной платы работника и коэффициента оценки качества и эффективности труда (далее коэффициент) по каждому работнику.

4.6. Деятельность работника по каждому из критериев эффективности деятельности оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

4.7. В конце месяца производится подсчет суммы баллов, полученных работником за текущий период, по сумме баллов определяется коэффициент.

Шкала

для определения размера коэффициента

оценки качества и эффективности деятельности для сотрудников:

1) Директор:

Максимальное количество баллов – 124

При наборе 124-100 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 99-75 баллов – коэффициент равен 1

При наборе 74-50 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 49-24 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 23 и менее баллов – 0,2-0,3

2) Заместитель директора:

Максимальное количество баллов – 78

При наборе 78-63 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 62-47 баллов – коэффициент равен 1

При наборе 46-31 балла – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 30-16 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 15 и менее баллов – 0,2-0,3

3) Главный бухгалтер:

Максимальное количество баллов – 90

При наборе 90-72 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 71-53 баллов – коэффициент равен 1

При наборе 52-34 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 33-15 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 14 и менее баллов – 0,2-0,3

4) Заведующий отделом психологической помощи:

Максимальное количество баллов – 64

При наборе 64-52 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 51-39 баллов – коэффициент равен 1

При наборе 38-26 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 25-13 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 12 и менее баллов – 0,2-0,3

5) Заведующий информационно-аналитическим отделом, заведующий отделом социальной помощи, заведующий отделом юридической помощи:

Максимальное количество баллов – 60

При наборе 60-49 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 48-36 баллов – коэффициент равен 1

При наборе 35-23 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 22-10 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 9 и менее баллов – 0,2-0,3

6) Педагог-психолог:

Максимальное количество баллов – 58

При наборе 58-47 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 46-35 баллов – коэффициент равен 1

При наборе 34-23 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 22-11 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 10 и менее баллов – 0,2-0,3

7) Социальный педагог:

Максимальное количество баллов – 86

При наборе 86-69 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 68-51 балла – коэффициент равен 1

При наборе 50-33 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 32-15 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 14 и менее баллов – 0,2-0,3

8) Юрисконсульт:

Максимальное количество баллов – 52

При наборе 52-42 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 41-31 балла – коэффициент равен 1

При наборе 30-20 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 19-9 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 8 и менее баллов – 0,2-0,3

9) Методист:

Максимальное количество баллов – 84

При наборе 84-68 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 67-51 балла – коэффициент равен 1

При наборе 50-34 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 33-16 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 15 и менее баллов – 0,2-0,3

10) Бухгалтер:

Максимальное количество баллов – 38

При наборе 38-31 балла – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 30-23 баллов – коэффициент равен 1

При наборе 22-15 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 14-7 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 6 и менее баллов – 0,2-0,3

11) Экономист:

Максимальное количество баллов – 50

При наборе 50-40 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 39-30 баллов – коэффициент равен 1

При наборе 29-20 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 19-10 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 9 и менее баллов – 0,2-0,3

12) Врач:

Максимальное количество баллов – 32

При наборе 32-26 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 25-19 баллов – коэффициент равен 1

При наборе 18-12 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 11-5 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 4 и менее баллов – 0,2-0,3

13) Статистик:

Максимальное количество баллов – 56

При наборе 56-45 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 44-33 баллов – коэффициент равен 1

При наборе 32-21 балла – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 20-9 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 8 и менее баллов – 0,2-0,3

14) Водитель:

Максимальное количество баллов – 40

При наборе 40-32 баллов – коэффициент равен 1,2-1,3

При наборе 31-23 баллов – коэффициент равен 1

При наборе 22-14 баллов – коэффициент равен 0,6-0,8

При наборе 13-5 баллов – коэффициент равен 0,4-0,5

При наборе 4 и менее баллов – 0,2-0,3

4.8. Заработная плата между работниками распределяется следующим образом:

| Ф.И.О. | Основная заработная плата (оклад + компенсационные выплаты) | Коэффициент оценки качества и эффективности труда | Расчетная основная заработная плата (гр.2 x гр.3) | Премия | Общая (гр.2+гр.5) |
|--------|---|---|---|--------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

4.9. Размер премии для конкретного работника определяется следующим образом.

Сумма для распределения премии делится на сумму расчетной основной

заработной платы и умножается на расчетную основную заработную плату по каждому работнику.

Пример:

| Ф.И.О. | Основная заработная плата (оклад + компенсационные выплаты) | Коэффициент оценки качества и эффективности труда | Расчетная основная заработная плата (гр.2 х гр.3) | Премия | Общая (гр.2+гр.5) |
|--------|---|---|---|--------------------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| А | 3200 | 1,2 | 3840 | 999 | 4199 |
| Б | 4500 | 1 | 4500 | 1170 | 5670 |
| В | 6400 | 0,8 | 5120 | 1331 | 7731 |
| Итого: | | | 13460 | 3500 (известно) | |

Премия в размере 3500 рублей, распределяется следующим образом:

Работник А - 999 рублей ($3500/13460*3840$)

Работник Б - 1170 рублей ($3500/13460*4500$)

Работник В - 1331 рублей ($3500/13460*5120$)