

**Частное общеобразовательное учреждение «Прогимназия № 63 открытого  
акционерного общества «Российские железные дороги»  
(«ЧОУ Прогимназия № 63 ОАО «РЖД»)**

**Мотивированное мнение учтено:**

Председатель ППО  
ЧОУ Прогимназии № 63 ОАО  
«РЖД»

\_\_\_\_\_ И.В. Ларюк  
«10» декабря 2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор ЧОУ Прогимназии №  
63 ОАО «РЖД»

\_\_\_\_\_ С.Г. Колосова  
«10» декабря 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Частного общеобразовательного учреждения  
«Прогимназии № 63 открытого акционерного общества «Российские  
железные дороги»**

**1 . Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Частного общеобразовательного учреждения «Прогимназии № 63 открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (далее - Учреждение) на основании Положения об оплате труда работников негосударственных образовательных учреждений открытого акционерного общества «Российские железные дороги», утвержденного распоряжением от 31 августа 2007 года №1705р (с изменениями, утвержденными распоряжением ОАО «РЖД» от 10.12.2020 № 2730р).
2. Выплаты работникам Учреждения, не предусмотренные настоящим Положением, осуществляются в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.
3. Если в связи с организацией оплаты труда согласно настоящему Положению у отдельных работников необоснованно снижается гарантированный уровень заработной платы (тарифной ставки, выплат компенсационного характера), этим работникам, за время их работы в данном Учреждении, в той же должности доплачивается разница в заработной плате. Указанная доплата индексируется в соответствии с решением руководства ОАО «РЖД».
4. С учетом положений части 5 статьи 75 Конституции Российской Федерации месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативным документом ОАО «РЖД».

## 2. Оплата труда рабочих

5. Оплата труда рабочих Учреждения производится по часовым тарифным ставкам, определяемым на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих (далее – тарифная сетка), согласно приложению № 1.

6. Тарифная сетка предусматривает два уровня оплаты труда:

I уровень - оплата труда рабочих;

II уровень - оплата труда водителей и рабочих, занятых ремонтом и обслуживанием технических средств.

7. Месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда оплаты труда, предусмотренная I уровнем оплаты труда, соответствует минимальному размеру оплаты труда, установленному ОАО «РЖД» для работников образовательных учреждений.

Часовая тарифная ставка рабочего 1 разряда оплаты труда, оплачиваемого по I уровню оплаты труда, определяется путем деления минимального размера оплаты труда, установленного ОАО «РЖД» для работников образовательных учреждений, на среднемесячную норму рабочего времени данного календарного года.

Часовые тарифные ставки других разрядов оплаты труда определяются умножением часовой тарифной ставки 1 разряда I уровня оплаты труда на тарифный коэффициент разряда оплаты труда соответствующего уровня оплаты труда.

8. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, имеющих 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, может производиться исходя из 7 разряда тарифной сетки.

Решение об установлении повышенного разряда оплаты труда принимается аттестационной комиссией по согласованию с выборным профсоюзным органом исходя из объема и качества выполняемых работ.

9. Разряды оплаты труда рабочих Учреждения соответствуют разрядам квалификации рабочих, определенным в соответствии с ЕТКС.

Тарификация и установление квалификационных разрядов рабочих производится по соответствующему ЕТКС.

## 3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

10. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала осуществляется исходя из должностных окладов согласно приложению № 2. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала дифференцированы с учетом сложности и важности выполняемых трудовых функций.

Размер должностного оклада учебно-вспомогательного персонала

устанавливается лицом, уполномоченным на заключение трудового договора, на основании индивидуальной оценки деятельности работника с учетом уровня его квалификации, профессионализма и перечня работ, входящих в его должностные обязанности.

Разряды по оплате труда учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с Тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по общеотраслевым должностям служащих.

#### **4. Оплата труда руководителей и специалистов**

11. Оплата труда руководителей и специалистов осуществляется исходя из месячных должностных окладов, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов дифференцированы с учетом сложности и важности выполняемых трудовых функций.

Конкретный размер должностного оклада устанавливается лицом, уполномоченным на заключение трудового договора, на основании индивидуальной оценки деятельности работника с учетом уровня его квалификации, профессионализма и перечня работ, входящих в его должностные обязанности.

12. При индексации должностные оклады руководителей, специалистов и учебно-вспомогательного персонала округляются до целого числа: от 0,5 и выше – в сторону увеличения, менее 0,5 – в сторону уменьшения.

13. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в зависимости от квалификационных требований и указываются в трудовом договоре, заключаемом с ним ОАО «РЖД».

Директорам (заведующим) образовательных учреждений с учетом особенностей рынка труда отдельных субъектов Российской Федерации могут устанавливаться доплаты до уровня средней заработной платы руководителей аналогичных территориальных учреждений с учетом отработанного времени, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и субсидий, поступающих от органов местного самоуправления. Возможность установления данных доплат указывается в трудовом договоре. Конкретный размер доплат устанавливается начальником Департамента управления персоналом (заместителем начальника Департамента управления персоналом, курирующим деятельность образовательных учреждений). Уровень средней заработной платы директоров (заведующих) образовательных учреждений определяется на основании ежеквартально представленных данных Росстата об уровне средней заработной платы директоров (заведующих) аналогичных территориальных учреждений.

В случае отсутствия отдельных территориальных учреждений для сравнения допускается использовать данные о размере средней заработной платы в аналогичных образовательных учреждениях субъекта Российской Федерации при условии предоставления необходимых документов.

Директору Учреждения может устанавливаться персональный оклад.

14. При определении требований к квалификации директора учитываются:

группа по оплате труда руководителей, к которой относится Учреждение; квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

Группа по оплате труда руководителя, к которой относится Учреждение, определяется службой управления персоналом железной дороги, в регионе деятельности которой расположено Учреждение, на основании объемных показателей деятельности Учреждения и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей согласно приложению № 3.

15. Должностные оклады заместителя по учебной работе и главного бухгалтера устанавливаются на 5-15 процентов, а остальных заместителей директора на 10-25 процентов ниже должностного оклада их непосредственного руководителя.

16. При необходимости дополнительной мотивации высококвалифицированных работников директор Учреждения вправе установить им в пределах средств, направляемых на оплату труда, персональные месячные оклады.

Персональные месячные оклады могут устанавливаться работникам, занимающим следующие должности в Учреждении:

заместитель директора;

руководитель структурного подразделения;

главные специалисты (главный бухгалтер);

специалисты высшей категории.

Работникам, получающим персональные месячные оклады, выплаты стимулирующего характера (кроме премий) не производятся.

Персональные месячные оклады не могут превышать установленный должностной оклад более чем в два раза.

17. Тарификация руководителей и специалистов Учреждения осуществляются в соответствии с Тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по общеотраслевым должностям служащих.

Тарификация педагогических работников, выполняющих работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), осуществляется один раз в год. По результатам тарификации составляется тарификационный список работников образовательного учреждения по форме согласно приложению № 4.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

18. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени, которая составляет не более 36 часов в неделю и включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями.

Педагогическим работникам Учреждения в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

а) продолжительность рабочего времени:

30 часов в неделю – старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений);

36 часов в неделю:

старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

педагогам-психологам, методистам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, инструкторам по труду образовательного учреждения;

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) образовательного учреждения;

б) норма часов педагогической работы за должностной оклад (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1-4 классов общеобразовательного Учреждения;

педагогам дополнительного образования;

учителям иностранного языка дошкольного образовательного учреждения;

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

в) норма часов педагогической работы за должностной оклад:

20 часов в неделю – учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю – воспитателям Учреждения, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре, воспитателям в группах продленного дня Учреждения;

36 часов в неделю - воспитателям дошкольных групп Учреждения.

19. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения, не указанных в пункте 18 настоящего Положения, не может превышать 40 часов в неделю.

20. За преподавательскую работу, выполненную педагогическим работником с его согласия сверх установленной нормы часов за должностной оклад, производится

дополнительная оплата соответственно получаемой тарифной ставке (окладу) в одинарном размере.

21. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии выполнения ими другой педагогической работы в пределах установленной нормы часов в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства, технологии и физкультуры учителям-специалистам;

22. Учителям Учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с установленной, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы и если им невозможно предоставить другую педагогическую работу;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов педагогической работы за должностной оклад и, если этим работникам невозможно предоставить другую педагогическую работу.

Педагогические работники в соответствии со статьей 162 Трудового кодекса Российской Федерации должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и предоставлении им другой педагогической работы не позже, чем за два месяца до ее уменьшения.

23. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями происходит вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выходит за пределы рабочего времени, установленного графиками работы, оплата труда указанных работников производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

24. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения работниками Учреждения педагогической работы в объеме:

360 часов в год – преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек.

25. Педагогическая работа работников, указанных в пункте 24 настоящего Положения, сверх установленных норм, а также педагогическая работа других

педагогических работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно исходя из окладов, предусмотренных по выполняемой педагогической работе, в одинарном размере, пропорционально фактически проработанному времени.

Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и результатов выполнения работы по основной должности. В каждом конкретном случае решение о времени выполнения работы принимается директором Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учреждения.

26. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении.

Учебная нагрузка учителей, а также других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, на новый учебный год утверждается директором Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учреждения до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки учителей, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе директора в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам и сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за тарифную ставку (оклад) устанавливается только с их письменного согласия.

27. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), который может выполняться в Учреждении его директором, определяется Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД».
28. Учебная нагрузка учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, включая старших находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.
29. Изменение размера должностного оклада производится при повышении или понижении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
30. При наступлении у работника Учреждения права на изменение

квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высоких квалификационных требований производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

31. Месячная оплата труда учителей и педагогов дополнительного образования Учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

32. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул выплата заработной платы учителям и педагогам дополнительного образования производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

33. Оплата труда медицинских работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников негосударственных учреждений здравоохранения открытого акционерного общества «Российские железные дороги», осуществляющих лечебно-профилактическую деятельность, утвержденным распоряжением от 1 августа 2007 г. № 1504р.

34. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, но не более двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов сторонних организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

за педагогическую работу в объеме 240 часов в другом образовательном учреждении (или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации педагогических работников.

35. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 34 настоящего Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, определяемое в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

36. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, педагога дополнительного образования в течение более двух месяцев производится за все часы

фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки работника путем внесения изменений в тарификацию.

37. Директор Учреждения в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

38. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отличающиеся от нормальных, устанавливаются работникам Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда:

а) за работу в ночное время в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. В соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов;

б) за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере двойной часовой тарифной ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной тарифной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной тарифной ставки сверх оклада, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

в) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются доплаты в следующем размере:

4 процента тарифной ставки (оклада) – при вредных условиях труда 1 и 2 степени;

6 процентов тарифной ставки (оклада) – при вредных условиях труда 3

степени;

10 процентов тарифной ставки (оклада) – при вредных условиях труда  
4 степени;

12 процентов тарифной ставки (оклада) – при опасных условиях труда.

Конкретные размеры доплат работникам устанавливаются в трудовых договорах.

39. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются работнику, выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой в соответствии с трудовым договором дополнительную работу по другой профессии (должности), директором Учреждения по соглашению сторон.
40. Педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливается доплата за специфику работы в образовательном учреждении в следующих размерах:
- а) за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах компенсирующей направленности) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – до 15 процентов должностного оклада;
  - б) за индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении (при наличии соответствующего медицинского заключения), учителям и другим педагогическим работникам – до 20 процентов должностного оклада;
41. Размеры доплат, предусмотренных подпунктами «а»-«б» пункта 40, распространяются на руководителей образовательных учреждений и отражаются в трудовом договоре;
42. Перечень работников Учреждения, которым могут устанавливаться доплаты в соответствии с пунктом 40 настоящего Положения, и размеры доплат, предусмотренных подпунктами «а», «б» указанного пункта, определяются директором Учреждения по согласованию с профсоюзным органом Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), в пределах средств, направляемых на оплату труда.
- 43<sup>1</sup>. Установить ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство одним классом педагогическим работникам Учреждения в размере 5000 рублей в месяц, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.
44. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим Положением и законодательством Российской Федерации доплаты к должностным окладам

(тарифным ставкам) работников Учреждения предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других надбавок и доплат.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

45. В целях стимулирования повышения профессионального мастерства, а также за высокий уровень квалификации, применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в труде, выполнение особо важных или срочных работ работникам Учреждения могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера.

а) надбавка за выполнение особо важной работы устанавливается на срок выполнения конкретной работы, но не более чем на календарный год;

б) надбавка за сложность и напряженность (комплексный характер и важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям, повышенная ответственность);

в) надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе (степень напряженности труда и результативность);

г) надбавка за высокое качество работы (новизна и эффективность способов решения трудовых задач, степень творческого участия).

46. Основными критериями для установления надбавки являются: добросовестное исполнение должностных обязанностей, привлечение к выполнению срочных и ответственных заданий, компетентность, ответственность работника. Конкретный размер надбавки устанавливается в процентах к тарифной ставке (окладу) и не может превышать 100%.

Установление работнику размера стимулирующих выплат (надбавок) рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат образовательного учреждения.

Надбавки могут устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал), но не более чем на календарный год.

Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой за фактически отработанное время за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и других случаев, установленных законодательством.

В случае недобросовестного исполнения работником своих обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, указанные надбавки отменяются.

47. Надбавки, устанавливаемые директору Учреждения, указываются в трудовом договоре.

48. Руководящим и педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень или почетное звание, выплачивается ежемесячная надбавка:

в размере 2000 рублей - докторам наук со дня присуждения ученой степени доктора наук;

в размере 1500 рублей - кандидатам наук со дня выдачи диплома;

в размере 1500 рублей - имеющим почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный деятель науки» СССР, Российской Федерации и союзных республик входивших в состав СССР.

Выплата данной надбавки производится по основной должности.

## **7. Материальное поощрение.**

49. Система материального поощрения работников Учреждения (выплаты премий, поощрений и вознаграждений) вводится в целях материальной заинтересованности работников в повышении эффективности обучения и воспитания обучающихся и воспитанников.
50. Премирование работников Учреждения осуществляется за обеспечение эффективности и качества работы, достижение высоких производственных и финансово-экономических результатов.
51. Поощрение работников Учреждения осуществляется за выполнение особо ответственных работ, не имеющих систематического характера, к юбилейным и другим знаменательным датам.
52. Премирование и поощрение работников Учреждения производится в соответствии с Положением о премировании работников в пределах утвержденного фонда заработной платы.
53. Премирование и поощрение директора Учреждения производится ежеквартально в соответствии с приказами Департамента управления персоналом ОАО «РЖД» по результатам оценки деятельности образовательного учреждения в целом.

## **8. Региональное регулирование**

54. Руководители учреждений образования имеют право с учетом особенностей рынка труда отдельных регионов устанавливать для работников учреждений образования региональные компенсационные надбавки в размерах, определяемых по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

## **9. Порядок определения уровня образования педагогических работников Учреждения и стажа педагогической работы**

55. Требования к уровню образования педагогических работников образовательных учреждений регламентируются нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере образования.