



## ĶEKAVAS NOVADA DOME

Gaismas iela 19 k-9 -1, Ķekava, Ķekavas pagasts, Ķekavas novads, LV-2123,  
tālrunis 67935803, e-pasts: [novads@kekava.lv](mailto:novads@kekava.lv)

### SĒDES PROTOKOLA PIELIKUMS

2019.gada 16.maijā

protokols Nr.12

#### LĒMUMS Nr.16

#### Par Ķekavas novada izglītības iestāžu darbinieku atlīdzības nolikuma apstiprināšanu jaunā redakcijā

Izvērtējot Ķekavas novada izglītības iestāžu darbinieku atlīdzības nolikumu, apstiprināts ar Ķekavas novada domes 2016.gada 8.cembra sēdes lēmumu Nr.1.§ 4., protokols Nr.33, konstatēts, ka nolikumā ir nepieciešams veikt labojumus un precizējumus, tomēr, ņemot vērā to, ka, veicot grozījumus nolikumā, grozījumi attiektos uz vairāk kā pusi no nolikuma punktiem, ir nepieciešams apstiprināt jaunu nolikumu, vienlaicīgi, atceļot esošo nolikumu.

#### **Pamatojoties uz**

- likuma „Par pašvaldībām” 41.panta pirmās daļas 2.punktu,
- Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta ceturto daļu, 4. panta ceturto daļu, 14.panta pirmo, otro, trešo un divpadsmito daļu, 15.panta trešo daļu, 19.panta sesto daļu, 26.panta trešo daļu, 27.panta trešo daļu, 32.panta ceturto daļu, 37.panta pirmo un otro daļu, 42.panta devīto daļu,
- Ministru kabineta 2016.gada 5.jūlija noteikumu Nr. 445 ”Pedagogu darba samaksas noteikumi” 6., 9. un 26.punktu,
- kā arī ņemot vērā Ķekavas novada domes Izglītības, kultūras, sporta un tūrisma komitejas 2019.gada 7.maija sēdes atzinumu, Finanšu komitejas 2019. gada 9. maija sēdes atzinumu,

#### **Atklāti balsojot**

ar 14 balsīm „**Par**”- (Andis Adats, Viktorija Baire, Andis Damlics, Agnese Geduševa, Juris Jerums, Neils Kalniņš, Arnolds Keisters, Olafs Klūdziņš, Gatis Līcis, Voldemārs Pozņaks, Indra Priede, Valts Variks, Aigars Vītols, Juris Žilko), „**Pret**” – nav, „**Atturas**” – nav,

#### **Ķekavas novada dome NOLEMJ:**

1. Apstiprināt Ķekavas novada izglītības iestāžu darbinieku atlīdzības nolikumu jaunā redakcijā (pielikumā).
2. Šis lēmums stājas spēkā ar tā pieņemšanas brīdi.

Pielikumā: Ķekavas novada izglītības iestāžu darbinieku atlīdzības nolikuma projekts.

Sēdes vadītāja:

(PARAKSTS\*)

V.Baire

## **Ķekavas novada izglītības iestāžu darbinieku atlīdzības nolikums**

*Izstrādāts saskaņā ar  
likuma „Par pašvaldībām” 41.panta pirmās daļas 2.punktu,  
Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta ceturto daļu, 4. panta ceturto  
daļu, 14.panta pirmo, otro, trešo un divpadsmito daļu, 15.panta trešo daļu, 19.panta sesto daļu, 26.panta  
trešo daļu, 27.panta trešo daļu, 32.panta ceturto daļu, 37.panta pirmo un otro daļu, 42.panta devīto daļu,  
un  
ņemot vērā 2016.gada 5.jūlija Ministru kabineta noteikumus Nr. 445”Pedagogu darba samaksas  
noteikumi”*

### **I. Vispārīgie jautājumi**

1. Ķekavas novada pašvaldības izglītības iestāžu darbinieku atlīdzības nolikums (turpmāk tekstā – Nolikums) nosaka izglītības iestāžu pedagogu, izglītības iestāžu vadītāju, viņu vietnieku un tehnisko darbinieku (visi kopā - Darbinieki) atlīdzības izmaksas apmēru un kārtību.
2. Nolikuma izpratnē:
  - 2.1.ar atlīdzību saprotama darba samaksa, sociālās garantijas un atvaļinājumi;
  - 2.2.ar darba samaksu saprotama mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas;
  - 2.3.ar sociālajām garantijām saprotami pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un Nolikumā paredzēto izdevumu segšana.
3. Pedagoģisko darbinieku atlīdzības apmēru nosaka:
  - 3.1.Ministru kabineta noteikumi par atlīdzības daļu no mērķdotācijas;
  - 3.2.saistošie domes lēmumi par atlīdzības daļu no pašvaldības budžeta.
4. Īpašais nosacījums:
  - 4.1.Izglītības iestādes vadītājs ir tiesīgs paredzēt un izmaksāt atlīdzību, kāda tā noteikta Nolikumā un augstākstāvošajos normatīvajos aktos.
  - 4.2.Ja Nolikums nonāk pretrunā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, tad atlīdzības noteikšana notiek atbilstoši spēkā esošiem ārējiem normatīvajiem aktiem.

### **II. Darba samaksas noteikšanas kārtība pedagogiem, izglītības iestāžu vadītājiem un viņu vietniekiem**

5. Izglītības iestādes vadītāja atalgojums par likmi (40 stundas nedēļā) tiek noteikts atbilstoši Ķekavas novada pašvaldības darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikumam. Piešķiramās pakāpes likmi apstiprina Ķekavas novada pašvaldības izpilddirektors atbilstoši Nolikuma tabulai Nr.1.

Tabula Nr.1

Algas grupa <sup>1</sup>	Pakāpe un attiecīgās mēnešalgas apmērs atbilstoši Ķekavas novada pašvaldības darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtējuma nolikumam <sup>2</sup>				
	Minimālās pakāpes likme	1. pakāpes likme	2. pakāpes likme	3. pakāpes likme	Maksimālā pakāpes likme
4	1437	1557	1677	1797	1917
3	1354	1469	1583	1697	1812
2	1280	1388	1497	1605	1713
1	1231	1335	1439	1543	1647

<sup>1</sup> Algu grupa tiek noteikta, pamatojoties uz Nolikuma 1.pielikumu

<sup>2</sup> Maksimālās pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 145- 141

3.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 140- 131

2.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 130- 121

1.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 120- 111

Minimālās pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 110 vai mazāks

6. Izglītības iestādes vadītāja vietnieka atalgojums par likmi (40 stundas nedēļā) tiek noteikts atbilstoši novērtēšanas rezultātiem (saskaņā ar 7.pielikumu), bet ne vairāk kā 80 procentu apmērā no izglītības iestādes vadītāja Nolikuma 5.punkta tabulā Nr.1 algu grupā noteiktās pakāpes likmes.
7. Pedagogu mēneša darba algas likmi laikposmam no kārtējā gada 1.septembra līdz nākamā gada 31.augustam nosaka izglītības iestādes vadītājs saskaņā ar Nolikuma 2.pielikumu.
8. Izglītības iestādes vadītājs saņemto valsts mērķdotāciju pedagogu darba samaksai sadala prioritārā secībā saskaņā ar šo noteikumu 3.pielikumu, lai nodrošinātu:
  - 8.1.mācību stundu un fakultatīvo nodarbību skaitu;
  - 8.2.mācību stundu un fakultatīvo nodarbību sagatavošanu;
  - 8.3.klases audzināšanu;
  - 8.4.izglītojamo rakstu darbu labošanu;
  - 8.5.individuālo un grupu darbu ar izglītojamiem un konsultācijas;
  - 8.6.metodisko darbu;
  - 8.7.atbalsta personāla darbu;
  - 8.8.darbu pagarinātajā dienas grupā.
9. Izglītības iestādes vadītājs aprēķina starpību starp skolai nepieciešamo finanšu apjomu un valsts mērķdotāciju. Starpību starp skolai nepieciešamo finanšu apjomu un valsts mērķdotāciju sedz no pašvaldības budžeta līdzekļiem, paredzot pašvaldības budžeta plānā aprēķināto pašvaldības mērķdotācijas apmēru.

### III. Mēnešalgas noteikšana iestādes tehniskajiem darbiniekiem

10. Iestādes tehniskajiem darbiniekiem:
  - 10.1. mēnešalgas tiek noteiktas amatiem, tos klasificējot atbilstoši amatu katalogam (Ministru kabineta 2010.gada 30.novembra noteikumiem Nr.1075 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs”);
  - 10.2. amatu klasificēšanas rezultātu apkopojumu, kurā atspoguļojas amatam piemērojamā saime (apakšsaime), līmenis un vienādo amatu skaits, apstiprina izglītības

- iestādes vadītājs, saskaņojot ar Ķekavas novada pašvaldības izpilddirektoru (4.pielikums);
- 10.3. atbilstoši apstiprinātajai amatu klasifikācijai, tiek piemērotas attiecīgās mēnešalgu grupas, katra mēnešalgu grupa sastāv no 5 pakāpēm: minimālā, maksimālā un 3 starppakāpes (5.pielikums).
  11. Iestādes tehniskajiem darbiniekiem piešķiramās pakāpes likmi nosaka atbilstoši darbinieka kompetenču un darba novērtēšanas anketas rezultātiem (6.pielikums), to apstiprina iestādes vadītājs.
  12. Atbilstošās mēnešalgu likmes noteikšana:
    - 12.1. noteiktajā pārbaudes laikā - amatam noteiktās amata mēnešalgu minimālā likme;
    - 12.2. pēc pārbaudes laika beigām līdz ikgadējai darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanai – amatam noteiktās amata mēnešalgu 1.pakāpes likme;
    - 12.3. pēc ikgadējās darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas, ko reglamentē šī nolikuma trešā sadaļa – amatam noteiktā amata mēnešalga, piemērojot attiecīgās pakāpes likmi.
  13. Īpašie nosacījumi:
    - 13.1. darba devējs ir tiesīgs lemt jautājumu par ārpuskārtas darbiniekam noteiktās amata mēnešalgu pakāpes likmes izmaiņām, ņemot vērā darbinieka paaugstinātos darba rezultātus vai darba rezultātu kritumu;
    - 13.2. ārpuskārtas darbiniekam noteiktās amata mēnešalgu pakāpes likmes izmaiņas var tikt veiktas pamatojoties uz darbinieka kompetenču un darba rezultātu ārpuskārtas novērtēšanu;
    - 13.3. darbiniekam pārbaudes laikā var noteikt 1.pakāpes likmi:
      - 13.3.1. ja darba devējs pārliecinās par pretendenta īpašām prasmēm, zināšanām un atbilstošu darba pieredzi,
      - 13.3.2. ja pretendents ir jau strādājis kādā no pašvaldības iestādēm;
      - 13.3.3. darbiniekiem, kuriem tiek mainīts amats, mēnešalga tiek noteikta atbilstoši tai pakāpes likmei, kāda bijusi iepriekšējā amatā.

#### **IV. Darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšana**

14. Novērtēšanas vispārējie nosacījumi:
  - 14.1. katra darbinieka novērtēšana notiek vienu reizi gadā;
  - 14.2. darbinieka novērtēšanu veic ne ātrāk kā pēc 9 mēnešu perioda no darba tiesisko attiecību sākuma vai no iepriekšējās novērtēšanas (pedagogu novērtēšanu var veikt ne ātrāk kā pēc 4 mēnešiem);
  - 14.3. darbinieku novērtēšanai tiek izmantoti divi anketu varianti (6.pielikums vai 7.pielikums) atkarībā no ieņemamā amata;
  - 14.4. novērtēšanas anketa tiek aizpildīta, un novērtēšana tiek veikta viena mēneša laikā pēc iestādes vadītāja atbilstoša rīkojuma izdošanas.

#### **V. Piemaksas**

15. Vispārējās piemaksas:
  - 15.1. Darbinieki saņem piemaksu ne vairāk kā 30% apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša algas šādos gadījumos:
    - 15.1.1. ja papildus saviem tiešajiem darba pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu darbinieku;
    - 15.1.2. ja pilda vakanta amata pienākumus,

- 15.1.3. ja papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus, kas nav saistīti ar esošā amata darba pienākumu kvalitatīvu un vispusīgu izpildi.
  - 15.2. Ja Darbiniekam noteiktas vairākas piemaksas, to kopsumma nedrīkst pārsniegt 30% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas.
  - 15.3. Piemaksas piemērojamības laikposmu nosaka darba devējs.
16. Piemaksa par personisko ieguldījumu un darba kvalitāti:
- 16.1. darba devējs var noteikt Darbiniekam piemaksu par ieguldījumu izglītības iestādes mērķu sasniegšanā, kas saistīts ar darbinieka personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti;
  - 16.2. piemaksas apmēru mēnesī 30% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas, nosaka darba devējs, izvērtējot 15.1.punktā noteikto;
  - 16.3. darba devējs pārskata piemaksas apmēru un izmaksas laikposmu pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi gadā;
  - 16.4. ja Darbinieks saņem vienu vai vairākas 15.punktā minētās piemaksas un vienlaikus arī šajā punktā minēto piemaksu, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt 40% no mēnešalgas.

## **VI. Pabalsti**

17. Atvaļinājuma pabalsts:
- 17.1. atvaļinājuma pabalsts tiek piešķirts vienu reizi kalendāra gadā, Darbiniekam aizejot ikgadējā atvaļinājumā, Ja atvaļinājums tiek dalīts daļās, pabalsts tiek izmaksāts līdz ar pirmās daļas izmantošanu;
  - 17.2. atvaļinājuma pabalsts netiek pārcelts uz nākamo kalendāra gadu;
  - 17.3. atvaļinājuma pabalsts tiek izmaksāts līdz 50% apmērā no Darbiniekam noteiktās mēnešalgas. Tehniskajiem darbiniekiem, ja nodarbinātības ilgums pie darba devēja bijis ne mazāk par vienu gadu, pedagoģiskajiem darbiniekiem ne mazāk par deviņiem kalendārajiem mēnešiem;
  - 17.4. ja ar Darbinieku tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības un darbinieks kārtējā gadā nav izmantojis ikgadējo atvaļinājumu vai tā daļu (divas nedalītas nedēļas) un atvaļinājuma pabalstu nav saņēmis, tas netiek atlīdzināts.

## **VII. Kompensācijas**

18. Kompensācija mācību izdevumu segšanai Darbiniekiem:
- 18.1. mācību izdevumi tiek kompensēti, ja Darbinieks sekmīgi mācās valsts akreditētā augstākās izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē, kuras izdotie diplomi tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu amata pienākumu izpildei nepieciešamās speciālās zināšanas;
  - 18.2. piesakoties mācību izdevumu kompensācijai, Darbiniekam jāiesniedz darba devējam:
    - 18.2.1. iesniegums,
    - 18.2.2. izglītības iestādes izziņa, kas apliecina Darbinieka sekmīgu mācību procesa apgūšanu,
    - 18.2.3. izglītības iestādes izziņa par mācību gada maksu attiecīgajā gadā,
    - 18.2.4. mācību maksas samaksu apliecināošs dokuments vai tā kopija;
  - 18.3. izmaksājamā kompensācija ir 30 % apmērā no gada mācību maksas;
  - 18.4. izvērtējot iesniegtos dokumentus, darba devējs pieņem lēmumu par kompensācijas izmaksas pamatojumu un konkrēto apmēru;

- 18.5. kompensācijas izmaksa tiek veikta pamatojoties uz darba devēja un Darbinieka noslēgto līgumu;
  - 18.6. Darbiniekam ir pienākums pēc līguma noslēgšanas turpināt darba tiesiskās attiecības pie darba devēja:
    - 18.6.1. ja kompensācijas apmērs ir līdz EUR 142.00 – vienu gadu no līguma parakstīšanas dienas,
    - 18.6.2. ja kompensācijas apmērs ir no EUR 142.00 līdz 285.00 – divus gadus no līguma parakstīšanas dienas,
    - 18.6.3. ja kompensācijas apmērs ir no EUR 285.00 – 427.00 – trīs gadus no līguma parakstīšanas dienas,
    - 18.6.4. ja kompensācijas apmērs ir virs EUR 427.00 – četrus gadus no līguma parakstīšanas dienas;
  - 18.7. darbiniekam ir pienākums atmaksāt izmaksāto kompensāciju šādos gadījumos un apmēros:
    - 18.7.1. ja Darbinieks pārtrauc mācības vai viņu atskaita no izglītības iestādes – 100% apmērā;
    - 18.7.2. ja Darbiniekam tiek uzteikts darba līgums pēc darba devēja iniciatīvas sakarā ar darbinieka uzvedību (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-5.punkti) – 100% apmērā;
    - 18.7.3. ja Darbiniekam tiek uzteikts darba līgums pēc darba devēja iniciatīvas sakarā ar darbinieka spējām (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.,7., 11.punkts) – kompensācijas proporcionālo daļu par neatstrādāto laiku;
    - 18.7.4. ja Darbinieks uzsaka darba līgumu (Darba likuma 100.panta pirmā, ceturtā daļa) – kompensācijas proporcionālo daļu par neatstrādāto laiku;
    - 18.7.5. ja Darbinieks un darba devējs vienojas par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (Darba likuma 114.pants), ja puses vienošanās ietvaros nevienojas par citādu kārtību - kompensācijas proporcionālo daļu par neatstrādāto laiku;
  - 18.8. darbinieks kompensāciju atmaksā triju mēnešu laikā no darba devēja paziņojuma par atmaksājamās summas apmēra saņemšanas dienas.
19. Kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšana:
- 19.1. darba devējs sedz izdevumus, kas saistīti ar Darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, ja darbinieks, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, piedalās kvalifikācijas paaugstināšanā;
  - 19.2. ja viena mācību kursa izmaksas ir EUR 213.00 un vairāk, ar darbinieku tiek slēgts līgums. Šādā gadījumā attiecībā uz darbinieka pienākumu turpināt darba tiesiskās attiecības vai atmaksāt ar kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus tiek piemērota 18.6.2., 18.6.3., 18.6.4. un 18.7. punktā noteiktā kārtība un apmēri.

### **VIII. Veselības apdrošināšana**

20. Darbinieku veselības apdrošināšana tiek veikta pēc pārbaudes laika beigām, ja šim mērķim tiek piešķirti atbilstoši finanšu līdzekļi.
21. Darbinieka veselības apdrošināšanas polises cena nedrīkst pārsniegt pusi no normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteikto apmēru. Ja apdrošināšanas polises cena pārsniedz minēto apmēru, darbinieks sedz cenu starpību.

## IX. Papildatvaļinājumi

22. Apmaksātā papildatvaļinājuma piešķiršanas kritēriji un tiem atbilstošais dienu skaits, kas nevar pārsniegt 10 darba dienas gadā, tiek noteikti iestādes Darba koplīguma ietvaros.
23. Papildatvaļinājums izmantojams pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas laikposmā līdz nākamajam ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam.

## X. Prēmijas un naudas balvas

24. Darbinieki ir tiesīgi saņemt prēmiju saskaņā ar ikgadējo darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanu, vai citas prēmijas tikai Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā un pašvaldības noteiktajos gadījumos, kārtībā un apmērā izglītības iestādes budžetā pieejamo finanšu līdzekļu ietvaros. Konkrēto prēmijas apmēru katram darbiniekam nosaka ar vadītāja rīkojumu. Iestādes vadītāja prēmijas apmēru nosaka ar Ķekavas novada pašvaldības izpilddirektora rīkojumu.
25. Prēmiju izmaksā reizi gadā saskaņā ar ikgadējo darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanu. Prēmijas apmērs ir noteikts:
  - 25.1. līdz 75% no mēnešalgas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz maksimālajai pakāpes likmei;
  - 25.2. līdz 50% no mēnešalgas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz 3.pakāpes likmei;
  - 25.3. līdz 25% no mēnešalgas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz 2. pakāpes likmei;
  - 25.4. līdz 15% no mēnešalgas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz 1. pakāpes likmei;
  - 25.5. prēmiju nepiešķir, ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst minimālajai pakāpes likmei vai darbiniekam ir spēkā esošs disciplinārsods.
26. Darbinieki ir tiesīgi saņemt naudas balvu, kas kalendāra gada ietvaros nepārsniedz darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmēru sakarā ar Darbiniekam vai iestādei svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā Darbinieka ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā tikai Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā un pašvaldības noteiktajos gadījumos, kārtībā un apmērā iestādes budžetā pieejamo finanšu līdzekļu ietvaros.
27. Konkrēto naudas balvas apmēru, ņemot vērā darbinieka darbības un rezultātu novērtējumu, katram darbiniekam nosaka:
  - 27.1. darbiniekiem ar iestādes vadītāja rīkojumu;
  - 27.2. iestādes vadītājam ar Ķekavas novada pašvaldības izpilddirektora rīkojumu.
28. Naudas balvu piešķir sakarā ar Darbiniekam, valstij, pašvaldībai vai iestādei svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā Darbinieka ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā:
  - 28.1. iestādes sasniegumi valsts vai starptautiska mēroga pasākumos;
  - 28.2. iestādes organizēti plaša mēroga pasākumi;
  - 28.3. iestādei nozīmīga gadadiena;
  - 28.4. ieguldījums iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā;
  - 28.5. valsts institūcijas vai pašvaldības apbalvojuma (atzinības) saņemšana;
  - 28.6. darba attiecību pārtraukšana sakarā ar aiziešanu pensijā, ja Darbinieks iestādē nepārtraukti nostrādājis ne mazāk kā 10 gadus;

- 28.7. darba jubileja, nostrādājot nepārtrauktās darba attiecībās ar iestādi 15, 20, 25 utt. gadus;
- 28.8. personīgā dzīves jubileja 50, 60 gadu vecumu sasniedzot, ja Darbinieks iestādē nepārtraukti nostrādājis ne mazāk kā 20 gadus.

### **XI. Noslēguma jautājumi**

29. Visus nosacījumus, kas saistīti ar darbinieku atlīdzību un nav atrunāti Nolikumā, piemēro atbilstoši spēkā esošiem ārējiem normatīvajiem aktiem.
30. Jebkuras izmaiņas Nolikumā tiek apstiprinātas ar Ķekavas novada domes lēmumu. Ja ir pretruna starp ārējo normatīvo aktu un šo nolikumu, spēkā ir ārējā normatīvā akta nosacījums.
31. Nolikums stājas spēkā 2019. gada 1. septembrī. Ar nolikuma spēkā stāšanos brīdi, spēku zaudē Ķekavas novada izglītības iestāžu darbinieku atlīdzības nolikums, apstiprināti ar Ķekavas novada domes 2016.gada 8.decembra sēdes lēmumu Nr. 1.§ 4. (protokols Nr. 33).

Sēdes vadītāja: (PARAKSTS\*) V.Baire

**\*ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR DROŠU  
ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU.**