

**RASR, Razvojna agencija Savinjske regije d.o.o., Ulica XIV. divizije 12, 3000 Celje - kot izvajalec javnega pooblastila, ki jo zastopa direktorica Iva Zorenč**

Matična št. iz PRS: 3755550000

Davčna št. 56758642

Transakcijski račun: SI56 6100 0001 5561 087 odprt pri Delavski hranilnici d.d.

(v nadaljevanju: **izvajalec javnega pooblastila**)

in

**NAZIV delodajalca, naslov XX, XXXX pošta – kot delodajalec, ki ga/jo zastopa direktor/ica Ime in Priimek**

Matična št. iz PRS:

Davčna št. SI

Transakcijski račun: SI56

(v nadaljevanju: **delodajalec**)

skleneta

**POGODBO ŠT. \_\_\_\_ - \_\_\_\_/2018  
O SOFINANCIRANJU KADROVSKIH ŠTIPENDIJ DELODAJALCU  
ZA ŠOLSKO/ŠTUDIJSKO LETO 2018/2019**

1

## I. UVODNE DOLOČBE

1. člen  
(uvodne določbe)

Pogodbeni stranki uvodoma kot nesporno ugotavljata, da:

- a. je bil izvajalec javnega pooblastila s Sklepom o izbiri in odločbo o podelitvi javnega pooblastila, št. dokumenta 54440-7/2017/4, z dne 27. 3. 2017 (v nadaljevanju: Sklep), izbran na Javnem razpisu za podelitev javnega pooblastila in sofinanciranje izvajanja regijskih shem kadrovskih štipendij 2016-2022, ki ga je izvedlo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti;
- b. mu je bilo s Sklepom iz prejšnje točke podeljeno javno pooblastilo za izvajanje operacije »Regijska štipendijska shema – Savinjska statistična regija« do 31. 12. 2022;
- c. se bo operacija iz prejšnje točke, katere del je tudi izbrani projekt delodajalca, izvajala v okviru 10. prednostne osi: Znanje, spretnosti in vseživljenjsko učenje za boljšo zaposljivost, 10.1 prednostne naložbe: Krepitev enake dostopnosti vseživljenjskega učenja za vse starostne skupine v formalnem, neformalnem in priložnostnem okolju, izpopolnjevanje znanj, spretnosti in kompetenc delovne sile ter spodbujanje prožnih možnosti učenja, vključno prek poklicnega usmerjanja in validiranja pridobljenih kompetenc, 10.1.3. specifičnega cilja: Spodbujanje prožnih oblik učenja ter podpora kakovostni karierni orientaciji za šolajočo se mladino na vseh ravneh izobraževalnega sistema Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014 – 2020.

- d. projekt predstavlja delodajalec skupaj s kadrovskim/i štipendist-om/i; gre za sofinanciranje kadrovske/ih štipendij/e delodajalcu;
- e. je izvajalec javnega pooblastila dne 24. 8. 2018 na svoji spletni strani ([www.rasr.si](http://www.rasr.si)) objavil Javni razpis za izbor projektov sofinanciranja kadrovskih štipendij delodajalcem za šolsko/študijsko leto 2018/2019;
- f. je bila na podlagi vloge delodajalca za projekt »sofinanciranja kadrovskih štipendij delodajalcem za šolsko/študijsko leto 2018/2019« na javni razpis iz prejšnje točke (v nadaljevanju: vloga delodajalca), ki predstavlja prilogo in sestavni del te pogodbe, delodajalcu izdana Odločba o dodelitvi sofinanciranja kadrovskih štipendij, št. xxxxxxxxx, z dne dd.mm.llll (v nadaljevanju: Odločba);
- g. je delodajalec z Odločbo pridobil pravico do sofinanciranja kadrovskih štipendij dijakov oziroma študentov, ki izpolnjujejo pogoje iz tretjega odstavka 5. člena te pogodbe;
- h. predstavljajo sredstva, pridobljena s to pogodbo, sredstva evropske kohezijske politike, ki se delodajalcu izplačujejo posredno preko izvajalca javnega pooblastila iz proračuna Evropske unije in proračuna Republike Slovenije (slovenska udeležba);
- i. je delodajalec seznanjen, da gre za pogodbo, ki je v določenem delu pod javnopravnim režimom, torej pod ureditvijo, ki je drugačna od splošnih pravil pogodbenega prava;
- j. sredstva, ki jih delodajalec pridobi s to pogodbo, ne zapadejo podrobni presoji z vidika pravil državne pomoči, in sicer na podlagi mnenja Ministrstva za finance (št. dokumenta: 440-53/2016/2 z dne 3.10.2016).

2

## 2. člen

(dodelitev sredstev evropske kohezijske politike)

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da se ta pogodba sklepa zaradi dodelitve sredstev evropske kohezijske politike delodajalcu, katerega projekt je bil potrjen, in ki se izplačajo kot sredstva iz proračuna Evropske unije s slovensko udeležbo za projekt, ki ni obremenjen s kršitvami veljavnih predpisov ali to pogodbo. Pogodbeno razmerje je urejeno z evropskimi in slovenskimi javnofinančnimi predpisi ter je podvrženo nadzoru evropskih in slovenskih institucij ali organov, ki ugotavljajo kršitve pri uporabi dodeljenih sredstev. Ker gre za dodelitev javnih sredstev, se pogodbeni stranki zavezujeta, da bosta ravnali v skladu z ugotovitvami iz končnih poročil organa upravljanja, revizijskega organa in drugih nadzornih organov ali institucij, vključenih v izvajanje, upravljanje, nadzor ali revizijo projekta, sicer gre za bistveno kršitev pogodbe.

## II. PREDMET POGODBE

### 3. člen (predmet pogodbe)

- (1) Predmet te pogodbe je opredelitev medsebojnih odnosov in pravic in obveznosti med izvajalcem javnega pooblastila in delodajalcem pri izvajanju projekta o sofinanciranju kadrovskih štipendij delodajalcu za šolsko/študijsko leto 2018/2019 (v nadaljevanju: projekt).
- (2) Projekt se bo izvajal v okviru operacije »Regijska štipendijska shema – Savinjska statistična regija«, ki je del kohezijske regije Vzhodna Slovenija (v nadaljevanju: KRVS.)
- (3) Sredstva sofinanciranja kadrovskih štipendij delodajalcu se dodeljujejo na podlagi in pod pogoji, ki so navedeni v Odločbi in so dogovorjeni s to pogodbo, kar je delodajalcu znano in s podpisom te pogodbe prevzema dogovorjene pravice in obveznosti.
- (4) Delodajalec sprejema sredstva sofinanciranja kadrovskih štipendij delodajalcu kot upravičene stroške projekta, ki so nepovratna, namenska sredstva sofinanciranja in prevzema obveznosti izvedbe projekta z vsemi obveznostmi, ki jih je prevzel s to pogodbo.

## III. PRAVNE PODLAGE

### 4. člen (pravne podlage)

3

- (1) Pogodbeni stranki se dogovorita, da so del pogodbenega prava tudi naslednji predpisi in dokumenti:
- Uredba o porabi sredstev evropske kohezijske politike v Republiki Sloveniji v programskem obdobju 2014–2020 za cilj naložbe za rast in delovna mesta (Uradni list RS, št. 29/15, 36/16, 58/16, 69/16 – popr. in 15/17),
  - Operativni program za izvajanje evropske kohezijske politike cilja Naložbe za rast in delovna mesta za programsko obdobje 2014 - 2020, št. CCI 2014SI16MAOP001 z dne 16. decembra 2014, z vsemi spremembami,
  - Zakona o štipendiranju (Uradni list RS, št. 56/13, 99/13 – ZUPJS-C, 8/16; 61/17 – ZUPŠ in 31/18 v nadaljnjem besedilu: ZŠtip-1),
  - Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13),
  - Pravilnik o sofinanciranju kadrovskih štipendij (Uradni list RS, št. 35/14; 45/18, v nadaljevanju: Pravilnik);
  - Proračuna Republike Slovenije za leto 2018 (Uradni list RS, št. 80/16 in 71/17),
  - Zakona o izvrševanju proračunov Republike Slovenije 2018 in 2019 (Uradni list RS, št. 71/17 in 13/18 – ZJF-H),
  - Zakona o javnih financah (Uradni list RS, št. 11/11 – UPB, 14/13 – popr., 101/13, 55/15 – ZFis, 6/15 – ZIPRS1617 in 13/18),
  - **Politika štipendiranja (2015-2019)**, ki jo je sprejela Vlada Republike Slovenije dne 4. 6. 2015 na svoji 39. redni seji, z vsemi spremembami oz. dopolnitvami (v nadaljevanju: Politika štipendiranja);

- Javni razpis za izbor projektov sofinanciranja kadrovskih štipendij delodajalcem za šolsko/študijsko leto 2018/2019, objavljen na spletni strani [www.rasr.si](http://www.rasr.si), dne 24. 8. 2018 (v nadaljevanju: javni razpis),
- Odločba o dodelitvi sofinanciranja kadrovskih štipendij delodajalcu, št. **xxxxxxx**, ki jo je izvajalec javnega pooblastila izdal/a dne **dd.mm.llll**.

(2) Pogodbeni stranki se dogovorita, da sta pri izvajanju pravic in obveznosti iz te pogodbe dolžni spoštovati vse predpise in dokumente, navedene v prejšnjem odstavku, ter njihovo vsebino sprejemata v pogodbeno vsebino.

(3) Delodajalec s podpisom te pogodbe izrecno potrjuje, da je v celoti seznanjen z vsemi predpisi in dokumenti, navedenimi v prvem odstavku tega člena, ter da se z vsebino pravic in obveznosti pogodbenih strank izrecno strinja. Delodajalec se zavezuje tudi, da bo vse aktivnosti oziroma obveznosti izvajal strokovno, vestno in kakovostno, s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika, in sicer po dogovorjenem vsebinskem, terminskem in finančnem načrtu, kot izhaja iz vloge delodajalca in te pogodbe **ter bo o tem ustrezno seznanil tudi v projekt vključene štipendiste oziroma bo s sklenjeno pogodbo o štipendiranju k izpolnjevanju obveznosti zavezal tudi štipendiste**. Pogodbeni stranki se strinjata, da bosta izpolnjevali svoje obveznosti po tej pogodbi v skladu z vsakokratno veljavnimi predpisi in dokumenti, na katere se ta pogodba sklicuje in ki so del pogodbenega prava.

#### IV. PODATKI O PROJEKTU IN UPRAVIČEN STROŠEK

##### 5. člen

(namen, cilji, ciljna skupina in kazalniki na ravni projekta)

4

(1) Namen projekta je skladno z ZŠtip-1 sofinancirati kadrovske štipendije delodajalcu, z namenom usklajevanja ponudbe in povpraševanja po kadrih v posamezni statistični regiji v smislu usklajenosti znanja mladih s potrebami na trgu dela, dviga ravni izobrazbene strukture, zniževanja strukturne brezposelnosti, vračanja oziroma ohranjanja izšolanih kadrov iz univerzitetnih središč v statistične regije, povezovanja izobraževanja z gospodarstvom in širšim družbenim okoljem, pridobivanja praktičnih izkušenj (znanj, kompetenc in spretnosti) že med izobraževanjem, preko redne delovne prakse, kar zagotavlja uspešno vključevanje na trg dela ter spodbujanja kadrovskega štipendiranja podjetij v statistični regiji in načrtovanja razvoja kadrov skladno s potrebami trga dela.

(2) Izvajanje projekta delodajalca prispeva k doseganju tako splošnih ciljev operacije »Regijska štipendijska shema – Savinjske statistične regije«, tj. šolanje mladih za potrebe gospodarstva, zaposlovanja v gospodarstvu in s tem preprečitev odseljevanja mladih iz statistične regije kot njenih specifičnih ciljev, ki so naslednji:

- krepitev splošnih in poklicnih kompetenc mladih;
- usposobljenost mladih za odzivanje na potrebe na trgu dela;
- prožno prehajanje med izobraževanjem in delom.

(3) V projekt so ob upoštevanju pogojev, ki jih določa ZŠtip-1, vključeni dijaki in študentje na dodiplomski in dodiplomski stopnji študija (v nadaljevanju: štipendisti), kot izhaja iz **Priloge 2** te pogodbe.

## 6. člen (trajanje pogodbe)

(1) Sofinanciranje kadrovskih štipendij delodajalcu je zagotovljeno do zaključka izobraževanja posameznega štipendista, ki je del projekta delodajalca, oziroma za kadrovske štipendije, izplačane najkasneje do 31. 10. 2022. Izplačilo sredstev za sofinanciranje kadrovske štipendije je lahko izvedeno najkasneje do 31. 12. 2022.

(2) Pogodbeno razmerje traja do izpolnitve vseh obveznosti te pogodbe.

(3) Sofinanciranje kadrovske štipendije za posameznega štipendista je ob izpolnjevanju pogojev možno enkrat za posamezen letnik na isti ravni izobraževanja štipendista.

(4) Upravičenost do nadaljnjega sofinanciranja kadrovske štipendije delodajalcu bo temeljila na ponovnem preverjanju izpolnjevanja pogojev delodajalca in posameznega kadrovskega štipendista, ki je del projekta, kot izhajajo iz ZŠtip-1 in te pogodbe. Pogodbeni stranki o tem skleneta dodatek k pogodbi.

## 7. člen (upravičen strošek)

(1) Upravičen strošek po tej pogodbi je strošek sofinanciranja kadrovske štipendije delodajalcu.

(2) Višina sofinanciranja kadrovske štipendije za posameznega štipendista znaša 50 % s strani delodajalca dodeljene in izplačane kadrovske štipendije, vendar največ 30 % minimalne plače.

(3) Če se kadrovski štipendist izobražuje na ravni izobraževanja in področju, opredeljenem v Politiki štipendiranja, se sofinanciranje dodeli v višini 70 % kadrovske štipendije, vendar največ v višini 40 % minimalne plače.

(4) Kadrovska štipendija, ki jo delodajalec uveljavlja za sofinanciranje, ne sme biti nižja od državne štipendije brez dodatkov za četrti dohodkovni razred brez dodatkov, ki v času sklenitve te pogodbe znaša 50,00 EUR za mladoletnega in 100,00 EUR za polnoletnega štipendista.

5

## V. VREDNOST POGODBE

### 8. člen (vrednost pogodbe)

(1) Skupna višina sofinanciranja kadrovskih štipendij na podlagi te pogodbe za šolsko/študijsko leto 2018/2019 znaša **XX,XX EUR (z besedo: evrov), za XX štipendistov.**

(2) Seznam štipendistov z navedenim trenutnim izobraževalnim programom ter višino kadrovske štipendije in sofinanciranja za šolsko/študijsko leto 2018/2019 je naveden v **Prilogi 2** k tej pogodbi in je njen sestavni del.

(3) Višina sofinanciranja se tekom posameznega šolskega/študijskega leta ne more spreminjati, razen sofinanciranja, ki je vezano na 30 % minimalne plače, ki se avtomatično usklajuje ob vsakokratni spremembi, vendar največ do 50 % dodeljene in izplačane kadrovske štipendije.

(4) Višina sofinanciranja za posameznega štipendista se lahko za novo šolsko ali študijsko leto poviša do največ 10 % glede na predhodno šolsko ali študijsko leto na podlagi vložene zahteve delodajalca.

#### 9. člen (izplačevanje kadrovske štipendije)

Kadrovske štipendije izplačuje delodajalec skladno s pogodbo o štipendiranju mesečno na transakcijski račun štipendist-a/-ov najkasneje do 15. v mesecu za pretekli mesec oziroma se lahko drugačen rok za izplačilo štipendije določi v pogodbi o štipendiranju.

#### 10. člen (izplačilo sredstev)

(1) Osnova za izplačilo sredstev je popoln zahtevek za povračilo sofinanciranega dela kadrovske štipendije (Obrazec št. 4: Zahtevek delodajalca za sofinanciranje kadrovskih štipendij), ki ga delodajalec predvidoma do 20. dne v tekočem mesecu, skupaj z dokazili, s katerimi izkaže, da je kadrovske štipendije, skladno z ZŠtip-1 in pogodbo o štipendiranju, nakazal štipendistu, predloži izvajalcu javnega pooblastila.

(2) Izvajalec javnega pooblastila preveri ustreznost in skladnost vseh izstavljenih zahtevkov za povračilo sofinanciranega dela kadrovske štipendije oziroma drugih verodostojnih listin enake dokazne vrednosti, drugih spremljevalnih listin, dokazil, poročil s pravnimi podlagami operacije (katere del je projekt, ki je predmet te pogodbe), z ustreznimi navodili organa upravljanja (Službe Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropsko kohezijsko politiko) in ustreznimi navodili posredniškega organa (Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti), in sicer pred posredovanjem zahtevka za izplačilo na posredniški organ.

(3) Kot dokazilo o izplačanih kadrovskih štipendijah štejejo izpiski iz bančnega računa, potrdila ali izpiski iz elektronskega bančnega poslovanja (potrdilo o izvršenem plačilu), ki morajo vsebovati naziv delodajalca, namen nakazila, višino in datum izplačila ter ime, priimek in TRR prejemnika štipendije/štipendista ter pogodba o štipendiranju.

(4) Izvajalec javnega pooblastila ima pravico preverjati podatke o izplačilu kadrovskih štipendij ter zahtevati originalna, s strani banke potrjena dokazila o izvedenih izplačilih.

(5) Izvajalec javnega pooblastila bo v primeru ugotovljenih neupravičenih stroškov ali v primeru, da delodajalec ne predloži ustreznih dokazil o upravičenosti stroškov, zahtevek za povračilo sofinanciranega dela kadrovskih štipendij delodajalcu v celoti zavrnil. Delodajalec je dolžan izvajalcu javnega pooblastila posredovati nov zahtevek z obrazložitvijo sprememb in sklicem na predhodni/izhodiščni zahtevek.

(6) Neupravičene stroške sofinanciranja kadrovskih štipendij krije delodajalec sam.

(7) Izvajalec javnega pooblastila bo delodajalcu sredstva nakazoval na transakcijski račun št. **SI56 XXXX XXXX XXXX XXX**, odprt pri .....

(8) Po predložitvi popolnega zahtevka za povračilo sofinanciranega dela kadrovske štipendije s strani delodajalca, ki je zajet v potrditvenem zahtevku za izplačilo izvajalca javnega pooblastila in na tej podlagi s strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v vlogi posredniškega organa) nakazanih sredstev (za že izplačane kadrovske štipendije štipendistom), bo izvajalec javnega pooblastila isti ali naslednji delovni dan po izplačilu iz proračuna, prenakazal delodajalcu sredstva za sofinanciranje kadrovskih štipendij delodajalcu.

## VI. OBVEZNOSTI DELODAJALCA

### 11. člen (obveznosti delodajalca)

(1) Delodajalec se zavezuje, da bo:

- mesečno izplačeval kadrovske štipendije na transakcijski račun štipendist-a/-ov, najkasneje do 15. v mesecu za pretekli mesec oziroma se lahko drugačen rok za izplačilo štipendije določi v pogodbi o štipendiranju;
- mesečno posredoval izvajalcu javnega pooblastila zahtevek za plačilo sredstev sofinanciranja kadrovskih štipendij skupaj z dokazili predvidoma do 20. v mesecu;
- od dneva veljavnosti višje državne štipendije ustrezno zvišal višino kadrovske štipendije, če izplačuje minimalno kadrovske štipendije;
- zagotovil, da bosta tako sam delodajalec kot štipendist izpolnjevala navedene *Pogoje za pridobitev sofinanciranja* za celoten čas veljavnosti te pogodbe:
  - delodajalec je pravna oseba zasebnega prava, javni zdravstveni zavod ali fizična oseba (s.p.) s sedežem ali poslovno ali drugo enoto na območju Savinjske razvojne regije, ki zaposluje delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi in dodeljuje kadrovske štipendije;
  - delodajalec za kadrovske štipendije, katerih sofinanciranje je uveljavljal na javnem razpisu, objavljenem dne 24. 8. 2018, ni zaprosil ali pridobil drugih javnih sredstev;
  - delodajalec zagotavlja sredstva za izplačevanje kadrovske štipendije za posameznega štipendista za šolsko/študijsko leto 2018/2019 v višini kadrovske štipendije, ki ni nižja od državne štipendije brez dodatkov za četrti dohodkovni razred kot je urejena v zakonu, ki ureja uveljavljanje pravic iz javnih sredstev;
  - delodajalec ima s štipendistom sklenjeno pogodbo o kadrovskem štipendiranju za trenutni izobraževalni program, ki vsebuje v razpisu navedene obvezne določbe lahko pa tudi posebne pogoje delodajalca;
  - štipendist je državljan Republike Slovenije s prebivališčem v Republiki Sloveniji ali ima katerega od drugih statusov, opredeljenih v 12. členu ZŠtip-1;
  - štipendist ni v delovnem razmerju oziroma ne opravlja samostojne registrirane dejavnosti, ni vpisan v evidenco brezposelnih oseb pri pristojnem organu in ni poslovodna oseba gospodarske družbe ali direktor zasebnega zavoda ne v Republiki Sloveniji ne v tujini;
  - štipendist ni vpisan na izobraževalni program na ravni ali stopnji izobraževanja, ki je enaka ali nižja od ravni, ki jo je že dosegel;
  - štipendist izpolnjuje pogoje, določene v splošnih aktih delodajalca;
- zaposlil štipendista v skladu z ZŠtip-1 oziroma določbami 15. člena te pogodbe;

7

- zagotovil, da bo vsak štipendist pri njem v vsakem šolskem/študijskem letu opravil enomesečno delovno prakso v obsegu vsaj 160 ur skladno s to pogodbo in Pravilnikom o sofinanciranju kadrovskega štipendij;
- izvajalcu javnega pooblastila posredoval poročilo o opravljeni praksi za vsakega štipendista;
- izvajalca javnega pooblastila obveščal o spremembah najkasneje v roku tridesetih (30) dni od nastanka spremembe in predložil za posameznega štipendista vsa dokazila, pomembna za izvrševanje pravic in obveznosti po tej pogodbi;
- po potrebi, najmanj pa enkrat letno, poročal o številu štipendistov, višini podeljenih in izplačanih kadrovskega štipendij, o vrsti in področjih izobraževanja oziroma izobraževalnih programih, o zaključku izobraževanja štipendistov in zaposlitvi štipendistov ter trajanju teh zaposlitev pri delodajalcu po končanem izobraževanju;
- vsako leto do 31. 12. poročal o podeljenih štipendijah za tisto šolsko/študijsko leto v aplikaciji na spletni strani Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada RS (<http://www.sklad-kadri.si/si/stipendije/porocanje/>);
- hranil dokumentacijo o sofinanciranju kadrovskega štipendij najmanj 10 let po zaključku pogodbenega razmerja in na zahtevo izvajalca javnega pooblastila zagotovil vpogled oziroma v določenem roku posredoval vse podatke in dokumente, za katere je zaprosen;
- skrbel za točnost in ažurnost vseh podatkov, potrebnih za pravilno in tekoče izplačevanje sredstev, svojih kontaktnih podatkov ter drugih informacij;
- izpolnjeval pogoje in druge zahteve iz javnega razpisa, te pogodbe in ZŠtip-1;
- izvajalcu javnega pooblastila omogočil nadzor nad izpolnjevanjem določb ZŠtip-1 in te pogodbe.

(2) Vsa dokazila in vloge delodajalec posreduje na elektronski naslov izvajalca javnega pooblastila.

8

## 12. člen (enomesečna delovna praksa)

(1) Delodajalec je dolžan omogočiti opravljanje 160 urne delovne prakse štipendistu v vsakem šolskem/študijskem letu pri čemer se lahko delovna praksa opravi v več delih.

(2) Opravljanje delovne prakse mora biti urejeno s pogodbo o štipendiranju.

(3) Delodajalec mora zagotoviti, da štipendist delovno obveznost iz prejšnjega odstavka v celoti opravi do začetka novega šolskega/študijskega leta, kar je za dijaka do 31. 8. in za študenta do 30. 9. posameznega leta. V primeru izobraževanja v tujini se rok določi glede na šolski/študijski koledar na izobraževalni ustanovi v tujini, na kateri se štipendist izobražuje.

(4) V šolskem ali študijskem letu, v katerem štipendist zaključi izobraževanje, se delodajalec in štipendist lahko dogovorita, da štipendistu ni treba opravljati delovne prakse.

(5) Štipendist je opravičen opravljanja obveznosti delovne prakse zaradi razlogov iz prvega odstavka 87. člena ZŠtip-1 v tistem šolskem/študijskem letu, v katerem so ti razlogi nastali, o čemer delodajalec pisno obvesti izvajalca javnega pooblastila in obvestilu predloži tudi ustrezna dokazila o teh razlogih. V tem primeru se sklone dodatek k tej pogodbi za tega štipendista.



(6) Poročilo o enomesečni delovni praksi (**Obrazec št. 3: Poročilo o opravljeni delovni praksi**), ki ga za posamezno šolsko/študijsko leto pripravi štipendist, izvajalcu javnega pooblastila pa posreduje delodajalec, mora vsebovati elemente, navedene v drugem odstavku 13. člena Pravilnika o sofinanciranju kadrovske štipendij.

(7) V primeru neizpolnitve obveznosti iz tega člena, nastopijo posledice iz prvega odstavka 18. člena te pogodbe.

## VII. PREKINITEV POGODBE

### 13. člen

(odpoved pogodbe o štipendiranju po enomesečni delovni praksi)

(1) Delodajalec ali štipendist, ki prejema sofinancirano kadrovske štipendije, lahko v prvem letu štipendijskega razmerja po preteku enomesečne delovne prakse prekineta pogodbo o štipendiranju, s čemer se v delu za tega štipendista prekine tudi ta pogodba o sofinanciranju.

(2) Če delodajalec oziroma štipendist odpove pogodbo na podlagi prejšnjega odstavka tega člena, mora delodajalec izvajalcu javnega pooblastila predložiti:

- izjavo delodajalca, da prekinja to pogodbo za konkretnega štipendista;
- izpolnjeno in podpisano poročilo o delovni praksi;
- dokazilo, iz katerega je razviden datum, s katerim sta delodajalec in štipendist prekinila pogodbo o kadrovske štipendiranju;
- potrdilo, da je štipendist opravil obveznosti tekočega letnika ali izpolnjevanju pogojev za vpis v višji letnik.

9

(3) Dokazila iz prejšnjega odstavka delodajalec predloži izvajalcu javnega pooblastila najkasneje v enem mesecu po začetku novega šolskega/študijskega leta.

(4) V primeru prekinitve pogodbe o štipendiranju po delovni praksi delodajalec za istega štipendista ne more več pridobiti sofinanciranja kadrovske štipendije ne glede na raven oziroma stopnjo ali smer izobraževanja.

(5) Če je štipendist letnik, za katerega je prejemal kadrovske štipendije, uspešno končal in izpolnil pogoje za vpis v višji letnik, v primeru iz tega člena štipendist ni dolžan vrniti prejetega zneska kadrovske štipendije delodajalcu, delodajalec pa ni dolžan vrniti prejetega zneska sofinanciranja izvajalcu javnega pooblastila. V nasprotnem primeru pa je delodajalec dolžan vrniti sredstva, kot to izhaja iz prvega odstavka 18. člena te pogodbe.

(6) Odpoved pogodbe po tem členu brez vračila sredstev sofinanciranja ni mogoča v zadnjem letniku izobraževanja štipendista oziroma po zaposlitvi štipendista pri delodajalcu.

## VIII. MIROVANJE POGODBE

### 14. člen (mirovanje)

(1) Delodajalec ni upravičen do izplačil sredstev za sofinanciranje kadrovske štipendije za posameznega štipendista v času mirovanja štipendijskega razmerja.

(2) Štipendijsko razmerje miruje, če štipendist:

- po zaključku šolskega ali študijskega leta, v katerem je prejemal štipendijo, ne napreduje v višji letnik, razen v primerih iz prvega odstavka 87. člena tega zakona.

(3) Mirovanje lahko traja neprekinjeno toliko časa, kolikor trajajo razlogi, vendar skupno ne več kot tri šolska/študijska leta na posamezni ravni izobraževanja.

(4) Ne glede na prejšnji odstavek lahko mirovanje:

- iz prve alineje drugega odstavka tega člena traja največ eno šolsko ali študijsko leto na posamezni ravni izobraževanja,
- v primeru, če štipendist ne izpolni pogojev za nadaljnje prejetje ali zaključek izobraževanja v roku iz 92. člena ZŠtip-1 zaradi razlogov iz prvega odstavka 87. člena ZŠtip-1, traja nepretrgoma toliko časa, kolikor trajajo razlogi, vendar ne več kot tri šolska/študijska leta na posamezni ravni izobraževanja.

(5) O mirovanju štipendijskega razmerja in izplačil sredstev po tej pogodbi v primerih iz 95. člena ŽŠtip-1, se sklene dodatek k tej pogodbi.

10

## IX. OBVEZNOST ZAPOSLOTITVE

### 15. člen (zaposlitev štipendista)

(1) Delodajalec se zavezuje, da bo s štipendistom po končanem izobraževalnem programu na ravni in po programu izobraževanja, ki je predmet te pogodbe, sklenil pogodbo o zaposlitvi na ustrezno delovno mesto najkasneje v **dveh (2) mesecih** po zaključku izobraževalnega programa, za katerega mu je bilo dodeljeno sofinanciranje.

(2) Ustrezno delovno mesto je takšno delovno mesto, ki ustreza zaključeni ravni izobrazbe in področju izobraževanja štipendista.

(3) Pri reguliranih in drugih poklicih, kjer izvedba zaposlitve ni možna v roku iz prvega odstavka tega člena, lahko izvajalec javnega pooblastila na podlagi vloge delodajalca z ustreznimi dokazili, izjemoma rok za zaposlitev podaljša za toliko časa, kolikor trajajo zakonsko predpisane obveznosti, ki jih mora po zaključku izobraževalnega programa izpolniti štipendist in brez katerih ne more opravljati poklica, za katerega je prejemal kadrovske štipendije.

(4) Delodajalec, ki želi pridobiti soglasje za daljši rok za zaposlitev skladno prejšnjim odstavkom, predloži pisno prošnjo izvajalcu javnega pooblastila, v kateri navede podatke o štipendistu, zakonsko predpisane obveznosti, ki jih mora štipendist izpolniti, da lahko začne opravljati poklic, za katerega je prejemal kadrovske štipendije, in rok, v katerem bo štipendist opravil te obveznosti.

(5) Na podlagi delodajalčeve pisne obrazložitve in predloženih dokazil, izvajalec javnega pooblastila odloči ali bo odlog zaposlitve odobril in k tej pogodbi sklenil dodatek ali ne in bo od pogodbe odstopil ter delodajalca s svojo odločitvijo pisno seznanil. Pogodbeni stranki sta torej sporazumni, da o obstoju in ustreznosti odloga izpolnitve obveznosti zaposlitve in izkazanosti njene utemeljitve presodi izvajalec javnega pooblastila.

(6) Odlog izpolnitve obveznosti zaposlitve vezan na tretji in četrti odstavek tega člena se uredi z dodatkom k tej pogodbi.

(7) Pogodba o zaposlitvi iz prvega odstavka tega člena **mora biti sklenjena s polnim delovnim časom za najmanj eno leto**. Če se pogodba o zaposlitvi izjemoma sklene z delovnim časom, krajšim od polnega delovnega časa, se obveznost trajanja zaposlitve preračuna na polni delovni čas.

**(8) Če so kršene pogodbene obveznosti zaradi zaposlitve štipendista za čas, ki je krajši od enega leta, mora delodajalec vrniti vsa prejeta sredstva, ki jih je prejel za tega štipendista.**

(9) **Izjemoma lahko delodajalec štipendista zaposli pred zaključkom izobraževanja**, ki je predmet sofinanciranja, če je štipendistu dovoljeno opravljanje šolskih/študijskih obveznosti, vendar mora tak štipendist izobraževanje zaključiti v **šestih mesecih po zaposlitvi**. Zaposlitev pred zaključkom izobraževanja se ne upošteva v izpolnjevanje pogojev glede trajanja zaposlitve iz 6. odstavka tega člena. V takem primeru delodajalec od meseca, v katerem je zaposlil štipendista, ni več upravičen do sofinanciranja kadrovske štipendije.

11

(10) Če delodajalec štipendista zaposli pred zaključkom izobraževalnega programa skladno z določbami prejšnjega člena zakona, se šteje, da je štipendist opravil obvezno delovno prakso v času zaposlitve.

(11) Izpolnitev obveznosti zaposlitve štipendista se lahko odloži zaradi razlogov, določenih v prvem odstavku 87. člena ZŠtip-1, za čas trajanja teh razlogov, vendar največ za eno leto.

(12) Ne glede na prvi odstavek 77. člena ZŠtip-1 lahko, ob predhodnem soglasju delodajalca, štipendist, ki je zaključil srednje poklicno izobraževanje, nadaljuje z izobraževanjem na poklicnem tehniškem izobraževanju oziroma štipendist, ki je zaključil visokošolski študijski program prve stopnje, nadaljuje z izobraževanjem na študijskem programu druge stopnje. Po zaključku izobraževanja je delodajalec dolžan s štipendistom skleniti pogodbo o zaposlitvi v skladu s 77. členom ZŠtip-1.

#### 16. člen

(utemeljeni razlogi za neizpolnitev obveznosti zaposlitve štipendista)

(1) Delodajalec je prost obveznosti zaposlitve štipendista, če je zoper njega uveden postopek prisilne poravnave, stečajni postopek ali postopek prisilnega prenehanja v skladu z zakonom, ki ureja finančno poslovanje, postopek zaradi insolventnosti in prisilno prenehanje.

(2) V primerih iz prejšnjega odstavka mora nosilec javnega pooblastila v postopku prijaviti terjatev v višini zneska sofinanciranja kadrovske štipendije.

(3) Delodajalec ni dolžan zaposliti štipendista, za katerega je prejemal sofinancirano kadrovske štipendije, če štipendist postane trajno nezmožen opravljati delo, za katerega se je izobraževal in prejemal sofinancirano kadrovske štipendije, kar dokazuje z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

## X. PRENOS POGODBENIH OBVEZNOSTI

### 17. člen

(prenos kadrovskega štipendiranja, sofinanciranja in zaposlitve)

(1) Delodajalec lahko ob predhodnem soglasju posameznega štipendista in izvajalca javnega pooblastila vse pogodbene obveznosti za posameznega štipendista po tej pogodbi prenese na drugega delodajalca.

(2) Izvajalec javnega pooblastila da soglasje k prenosu enega, več ali vseh štipendistov iz te pogodbe v primeru utemeljenih in tehtnih razlogov, kar presodi na podlagi vloge delodajalca, ki vsebuje dokazila o obstoju teh razlogov, seznam štipendistov, želeni datum prenosa in soglasje novega delodajalca, da je pripravljen prevzeti posameznega štipendista in vse obveznosti, ki iz prevzema izhajajo.

(3) Pogodbene obveznosti se lahko prenesejo na novega delodajalca, če novi delodajalec od prevzema dalje izpolnjuje pogoje po ZŠtip-1 in če prevzame vse obveznosti izplačevanja kadrovske štipendije, sofinanciranja in kasnejše zaposlitve štipendista.

12

(4) Prenos ni možen na delodajalca, pri katerem je štipendist poslovodna oseba ali direktor ali na štipendista, ki opravlja samostojno registrirano dejavnost.

(5) Prenos se uredi z dodatkom k pogodbi o kadrovskem štipendiranju in z dodatkom k tej pogodbi.

## XII. PRENEHANJE POGODBE

### 18. člen

(prenehanje pogodbe)

(1) Pogodba preneha, delodajalec pa mora vrniti prejeta sredstva za **zadnje šolsko/študijsko leto** če:

- delodajalec ali štipendist v prvem letu štipendijskega razmerja po preteku enomesečne delovne prakse odpove pogodbo o kadrovskem štipendiranju, štipendist pa letnika, za katerega je prejemal kadrovske štipendije, ni uspešno končal in ni izpolnil pogojev za vpis v višji letnik;
- štipendist ni uspešno zaključil izobraževalnega programa najkasneje v zadnjem letniku izobraževalnega programa oziroma v roku iz 6. odstavka 87. člena ZŠtip-1;
- po enoletnem mirovanju sofinanciranja najkasneje zadnji dan mirovanja ne izkaže izpolnjevanja obveznosti po tej pogodbi ali če iz predloženih dokazil izhaja, da teh obveznosti ne izpolnjuje;
- štipendist ni opravil delovne prakse pri delodajalcu v trajanju vsaj 160 ur v vsakem šolskem/študijskem letu;
- če se štipendist v času izobraževanja samozaposli ali zaposli, razen če se zaposli pri delodajalcu v primeru iz 12. člena te pogodbe;

- štipendist po zaključenem izobraževanju ne sprejme zaposlitve na ustrezno delovno mesto pri delodajalcu.

(2) Pogodba preneha, delodajalec pa mora **vrniti vsa prejeta sredstva**, ki jih je prejel za posameznega štipendista, če štipendist:

- pri delodajalcu po zaključku izobraževanja ni bil neprekinjeno zaposlen za polni delovni čas vsaj eno leto oziroma sorazmerno dlje, če je bil štipendist zaposlen z delovnim časom, ki je krajši od polnega skladno z določbami 15. člena te pogodbe;
- spremeni izobraževalni program brez predhodnega soglasja delodajalca;
- je pridobil kadrovske štipendije na podlagi posredovanih neresničnih podatkov;
- pred izpolnitvijo obveznosti po tej pogodbi štipendist brez soglasja delodajalca sklene pogodbo o zaposlitvi pri drugem delodajalcu oziroma se samozaposli (razen zaposlitve pri delodajalcu v primeru iz 78. in 79. člena tega zakona), ali pridobi status brezposelne osebe po zaključku izobraževanja;
- prekine pogodbo o kadrovskem štipendiranju z delodajalcem;
- preneha izpolnjevati pogoje, ki jih predpisuje ZŠtip-1, javni razpis ali ta pogodba.

(3) Pogodba preneha, delodajalec pa mora vrniti **vsaj prejeta sredstva**, ki jih je prejel za vsakega štipendista, za katerega ni prišlo do celotne izpolnitve pogodbenih obveznosti, če delodajalec:

- štipendista zaposli pred zaključkom trenutnega izobraževalnega programa in tak štipendist izobraževanja ne zaključi v šestih mesecih po zaposlitvi;
- po zaključku izobraževanja s štipendistom ne sklene delovnega razmerja ali štipendistova zaposlitev za polni delovni čas ne traja vsaj eno leto oziroma sorazmerno dlje v primeru zaposlitve za krajši delovni čas od polnega;
- odstopi od te pogodbe ali od pogodbe o kadrovskem štipendiranju;
- nenamensko porabi prejeta sredstva za sofinanciranje kadrovske štipendije;
- preneha izplačevati kadrovske štipendije ali zagotavljati sredstva za njeno izplačevanje;
- preneha izpolnjevati pogoje, ki jih predpisuje ZŠtip-1, javni razpis ali ta pogodba;
- krši druga določila te pogodbe.

13

(4) V primeru prenehanja te pogodbe mora delodajalec prejeta sredstva na podlagi poziva izvajalca javnega pooblastila vrniti v vrednosti preračunani skladno z gibanjem indeksa cen življenjskih potrebščin od dneva izplačila (prejema sredstev po tej pogodbi na svoj transakcijski račun) do dneva izdaje zahtevka za vračilo.

V primeru, ko je predmet pogodbe o sofinanciranju kadrovskih štipendij delodajalcu več kot enemu štipendistu, prenehanje pogodbe pomeni prenehanje samo v delu, ki zadeva štipendista, na katerega se nanaša nepravilnost oziroma kršitev.

### XIII. NADZOR NAD PORABO SREDSTEV

#### 19. člen (nadzor)

(1) Delodajalec mora izvajalcu javnega pooblastila omogočiti nadzor nad porabo sredstev, dodeljenih na podlagi te pogodbe, kar lahko vključuje tudi pregled na kraju samem.

(2) V primeru ugotovljenih nepravilnosti s strani izvajalca javnega pooblastila ali drugih nadzornih organov, izvajalec javnega pooblastila na podlagi te ugotovitve delodajalcu posreduje poziv za vračilo neupravičeno prejetih sredstev, ki jih je delodajalec dolžan vrniti v roku 30 dni od prejema poziva.

#### 20. člen

(vračilo sredstev in odlog vračila ter obročno vračilo sredstev)

(1) V primeru prenehanja te pogodbe mora delodajalec prejeta sredstva vrniti v vrednosti, preračunani skladno z gibanjem indeksa cen življenjskih potrebščin. V primeru posredovanih neresničnih podatkov s strani delodajalca, mora vrniti celotna prejeta sredstva ter plačati pogodbene obresti za obdobje od dneva vsakega izplačila do dneva vračila sredstev izvajalcu javnega pooblastila. Obrestna mera za izračun pogodbenih obresti je enaka zakonitim zamudnim obrestim.

(2) Sredstva mora delodajalec vrniti praviloma v enkratnem znesku v tridesetih (30) dneh po prejemu zahteve za vračilo s strani izvajalca javnega pooblastila na način, naveden v zahtevi.

(3) Izvajalec javnega pooblastila lahko odobri odlog vračila ali obročno vračanje na podlagi vloge delodajalca z dokazili o utemeljenih razlogih za upravičenost obročnega vračanja. Obdobje vračanja se določi glede na posamezen primer, vendar ne sme presegati dobe upravičenosti do sofinanciranja. Obročno vračanje se uredi z dodatkom k tej pogodbi.

(4) Če delodajalec ne vrne dolgovanega zneska v roku iz prvega odstavka tega člena, je dolžan plačati tudi zakonske zamudne obresti od dneva zapadlosti vračila dolgovanega zneska oziroma posameznega obroka do dneva vračila zapadlega zneska izvajalcu javnega pooblastila

14

#### 21. člen

(prepoved dvojnega financiranja)

(1) Delodajalec zagotavlja in se zavezuje, da za stroške, ki so predmet sofinanciranja te pogodbe, ni prejel oziroma ne bo prejel sredstev iz drugih javnih virov financiranja (tj. prepoved dvojnega financiranja).

(2) Če izvajalec javnega pooblastila ali drug organ nadzora ugotovi, da je delodajalec prejel sredstva za stroške, ki so predmet te pogodbe, tudi iz drugih javnih virov financiranja ali pa so mu bila odobrena in o tem ni obvestil izvajalca javnega pooblastila, lahko izvajalec javnega pooblastila odstopi od pogodbe, delodajalec pa je dolžan vrniti neupravičeno prejeta sredstva po tej pogodbi v roku 30 dni od pisnega poziva izvajalca javnega pooblastila, skupaj z zakonitimi zamudnimi obrestmi, ki so obračunane od dneva nakazila na transakcijski račun delodajalca do dneva nakazila izvajalcu javnega pooblastila.

## 22. člen (protikorupcijska klavzula)

(1) Pogodbeni stranki v skladu z določbo prvega in drugega odstavka 14. člena Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije (Uradni list RS, št. 69/11 – uradno prečiščeno besedilo) soglašata, da je ta pogodba nična, če je pri njej kdo v imenu in na račun delodajalca, predstavniku ali posredniku nosilca javnega pooblastila obljubil, ponudil ali dal kakšno nedovoljeno korist za:

- pridobitev posla v zvezi s predmetom pogodbe ali
- za sklenitev posla v zvezi s predmetom pogodbe pod ugodnejšimi pogoji ali
- za opustitev dolžnega nadzora nad izvajanjem pogodbenih obveznosti ali
- za drugo ravnanje ali opustitev, s katerim je nosilcu javnega pooblastila povzročena škoda ali je omogočena pridobitev nedovoljene koristi predstavniku ali posredniku nosilcu javnega pooblastila, delodajalcu ali njegovemu predstavniku, zastopniku ali posredniku.

(2) V primeru ugotovitev o domnevnem obstoju dejanskega stanja iz prvega odstavka tega člena ali na podlagi obvestila Komisije za preprečevanje korupcije ali drugih organov, glede njegovega domnevnega nastanka, mora nosilec javnega pooblastila, ki je sklenil pogodbo, pričeti z ugotavljanjem pogojev ničnosti pogodbe oziroma z drugimi ukrepi v skladu s predpisi Republike Slovenije.

## 23. člen (obdelava in varstvo osebnih podatkov)

(1) Izvajalec javnega pooblastila obdeluje podatke po tej pogodbi v skladu z 105. in 106. členom ZŠtip-1.

(2) Izvajalec javnega pooblastila in ostali udeleženci v postopkih izvajanja, spremljanja, nadzora in evalvacije aktivnosti kohezijske politike po tej pogodbi so zavezani k varovanju osebnih podatkov, do katerih dostopajo v teh postopkih, skladno z veljavno zakonodajo.

15

## 24. člen (pravni akti)

Za vsa vprašanja, ki niso posebej urejena s to pogodbo, se uporabljajo določila ZŠtip-1, Pravilnika, Obligacijskega zakonika (Uradni list. RS, št. 97/07- UPB, 64/16 – odl. US) in pravila črpanja evropskih sredstev.

## 25. člen (spremembe)

Spremembe in dopolnitve te pogodbe bosta pogodbeni stranki dogovorili z dodatkom k tej pogodbi v pisni obliki.

## 26. člen (pristojnost v sporih)

Morebitne spore bosta pogodbeni stranki reševali sporazumno, če sporazuma ne bosta dosegli, bo spore reševalo stvarno pristojno sodišče v Celju.

27. člen  
(veljavnost pogodbe in skrbniki)

- (1) Ta pogodba začne veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank.
- (2) Ta pogodba preneha veljati v primerih iz 18. člena te pogodbe ali ko obe pogodbeni stranki izpolnita vse svoje pogodbene obveznosti.
- (3) Ta pogodba je sestavljena v dveh (2) enakih izvodih, od katerih prejme vsaka pogodbeni stranka en (1) izvod.
- (4) Na strani delodajalca je skrbnik pogodbe **Ime in Priimek**, na strani RASR, Razvojne agencije Savinjske regije d.o.o. pa Iva Zorenč.

V \_\_\_\_\_, dne \_\_\_\_\_

Celje, \_\_\_\_\_

Številka.: \_\_\_\_\_

Številka.: \_\_\_\_\_

16

**NAZIV DELODAJALCA**

**RASR, Razvojna agencija Savinjske regije d.o.o.**

**Ime in Priimek**

Iva ZORENČ  
direktorica

**NAZIV ZAKONITEGA ZASTOPNIKA**

Priloga:

PRILOGA št. 2 javnega razpisa: Poimenski seznam štipendistov z višino kadrovske štipendije in sofinanciranja za posameznega štipendista za šolsko/študijsko leto 2018/2019