



REGIONALNI RAZVOJNI CENTER KOPER
CENTRO REGIONALE DI SVILUPPO
CAPODISTRIA
ULICA 15. MAJA 19
6000 KOPER, SLOVENIJA



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

Na podlagi Zakona o štipendiranju (Uradni list RS, št. 56/13 in 99/13-ZUPJS-C; v nadaljevanju: ZŠtip-1), Pravilnika o sofinanciranju kadrovskih štipendij (Uradni list RS, št. 35/14; v nadaljevanju: Pravilnik), Javnega razpisa za sofinanciranje kadrovskih štipendij delodajalcem za šolsko/študijsko leto 2014/2015 objavljenega dne 02. 12. 2014 (v nadaljevanju: javni razpis) ter Odločbe št. ____ z dne _____

Regionalni razvojni center Koper, Ulica 15. maja 19, 6000 Koper, matična št. 5868696, davčna št. SI 28049705, ki ga zastopa direktor Giuliano Nemarnik (v nadaljevanju: RRC Koper)

in

naziv in naslov delodajalca, TRR ____, matična št. ____, davčna številka ____, ki ga zastopa ____ (v nadaljevanju: delodajalec)

(in občina...)

sklepajo

**POGODBO ŠT. ____ - ____/2014
O SOFINANCIRANJU KADROVSKIH ŠTIPENDIJ DELODAJALCU
ZA ŠOLSKO/ŠTUDIJSKO LETO 2014/2015**

**1. člen
(namen pogodbe)**

Pogodbene stranki ugotavljata, da je delodajalec na podlagi javnega razpisa z odločbo št. _____ pridobil pravico do sofinanciranja kadrovskih štipendij dijakom^{1,2} oziroma študentom (v nadaljevanju: štipendist).

**2. člen
(predmet pogodbe)**

Predmet pogodbe o sofinanciranju kadrovskih štipendij delodajalcu (v nadaljevanju: pogodba) je sofinanciranje kadrovskih štipendij delodajalcu za šolsko/študijsko leto 2014/2015 in izpolnitev vseh pogodbenih obveznosti določenih s to pogodbo.

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

Seznam štipendistov z navedenim trenutnim izobraževalnim programom ter višino kadrovske štipendije in sofinanciranja za šolsko/študijsko leto 2014/2015 je naveden v Prilogi 1 k tej pogodbi in je njen sestavni del.

**3. člen
(trajanje pogodbe o sofinanciranju)**

Sofinanciranje je zagotovljeno za šolsko/študijsko leto 2014/2015. Pogodbena razmerje traja do izpolnitve vseh obveznosti te pogodbe.

**4. člen
(višina sofinanciranja)**

Višina sofinanciranja kadrovske štipendije za posameznega štipendista znaša 50 % dodeljene in izplačane kadrovske štipendije, vendar največ 30 % minimalne plače.

¹ Vsi izrazi v javnem razpisu, zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za moške in ženske.

² Pojem dijak se skladno z določbami ZŠtip-1 uporablja tudi za udeležence izobraževanja odraslih.



Sofinanciranje obveznosti delodajalca bo zagotovljeno tudi s strani občin, v višini do 10 % višine kadrovske štipendije. Sofinanciranje je vezano na sedež podjetja ali poslovne enote v posamezni občini ali stalno prebivališče štipendista.

Skupna višina sofinanciranja na podlagi te pogodbe za šolsko/študijsko leto 2014/2015 znaša _____ EUR.

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.

5. člen (izplačilo sofinanciranja)

Delodajalec mora najkasneje do 20. dne v tekočem mesecu RRC Koper predložiti dokazila s katerimi izkaže, da je kadrovske štipendije nakazal štipendistu. Potrdila o izplačanih kadrovskih štipendijah so 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 štipendista.

Po predložitvi popolnih dokazil bo RRC Koper delodajalcu najkasneje do 30. dne v mesecu izplačal sredstva oziroma zahteval morebitno vračilo preveč izplačanih sredstev.

RRC Koper ima pravico preverjati podatke o izplačilu kadrovskih štipendij ter zahtevati originalna, s strani banke potrjena dokazila o izvedenih izplačilih.

6. člen (višina kadrovske štipendije)

Višina kadrovske štipendije se navede v seznamu štipendistov, Prilogi 1 k tej pogodbi, ki je njen sestavni del s strani delodajalca ali se izračuna glede na razpoložljiva sredstva za sofinanciranje kadrovskih štipendij. Kadrovska štipendija ne sme biti nižja od državne štipendije brez dodatkov za četrti dohodkovni razred brez dodatkov, ki v času sklenitve pogodbe znaša 50,00 EUR za mladoletnega in 100,00 EUR za polnoletnega štipendista in se lahko izračuna po naslednjem ključu za dijake do 15 % minimalne plače v RS, do 28 % minimalne plače v RS za dodiplomske študente in do 34 % minimalne plače v RS za diplomске študente. Dijaki in študentje so upravičeni tudi do dodatka za uspeh, in sicer:

- dijakom s povprečno oceno:
 - od 3,5 do 4,0 => do 2% minimalne plače,
 - od 4,1 do 4,4 => do 3% minimalne plače,
 - od 4,5 ali več => do 6% minimalne plače
- študentom s povprečno oceno:
 - od 7,5 do vključno 8,0 => do 2,5 % minimalne plače,
 - od 8,1 do vključno 8,3 => do 4 % minimalne plače,
 - od 8,4 do vključno 8,6 => do 5,5 % minimalne plače,
 - od 8,7 do vključno 8,9 => do 7 % minimalne plače,
 - od 9,0 => do 8,5 % minimalne plače.

Dijaku in študentu, ki se izobražuje zunaj kraja stalnega prebivališča, pripada dodatek za izobraževanje zunaj stalnega prebivališča, vendar največ do 18 % minimalne plače.

7. člen (izplačevanje kadrovske štipendije)

Kadrovske štipendije izplačuje delodajalec mesečno na transakcijski račun štipendista št.: _____ najkasneje do 15. v mesecu za pretekli mesec.

8. člen (obveznosti delodajalca)

Delodajalec se zavezuje, da bo:

- mesečno izplačeval kadrovske štipeudije na transakcijski račun štipeudista, najkasneje do 15. v mesecu za pretekli mesec;
- mesečno dostavil RRC Koper potrdila o nakazanih kadrovskih štipeudijah najkasneje do 20. v mesecu;
- od dneva veljavnosti višje državne štipeudije ustrezno zvišal višino kadrovske štipeudije, če izplačuje minimalno kadrovske štipeudije;
- zagotovil, da bosta tako sam delodajalec kot štipeudist izpolnjevala navedene *Pogoje za pridobitev sofinanciranja* za celoten čas veljavnosti te pogodbe:
 - o delodajalec je pravna oseba zasebnega prava, javni zdravstveni zavod ali fizična oseba (s.p.) s sedežem ali poslovno enoto na območju Južne Primorske regije, ki zaposluje delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi in dodeljuje kadrovske štipeudije;
 - o delodajalec za kadrovske štipeudije, katerih sofinanciranje je uveljavljaj na javnem razpisu objavljenem dne 02. 12. 2014, ni zaprosil ali pridobil drugih javnih sredstev;
 - o delodajalec zagotavlja sredstva za izplačevanje kadrovske štipeudije za posameznega štipeudista za šolsko/študijsko leto 2014/2015 v višini kadrovske štipeudije, ki ni nižja od državne štipeudije brez dodatkov za četrti dohodkovni razred kot je urejena v zakonu, ki ureja uveljavljanje pravic iz javnih sredstev;
 - o delodajalec ima s štipeudistom sklenjeno pogodbo o kadrovskem štipeudiranju za trenutni izobraževalni progam, ki vsebuje v razpisu navedene obvezne določbe lahko pa tudi posebne pogoje delodajalca;
 - o štipeudist je državljan Republike Slovenije s prebivališčem v Republiki Sloveniji ali ima katerega od drugih statusov, opredeljenih v 12. členu ZŠtip-1;
 - o štipeudist ni v delovnem razmerju oziroma ne opravljaj 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;
 - o štipeudist ni vpisan na izobraževalni program na ravni ali stopnji izobraževanja, ki je enaka ali nižja od ravni, ki jo je že dosegel;
 - o štipeudist izpolnjuje pogoje, določene v splošnih aktih delodajalca;
- zaposlil štipeudista v skladu s to pogodbo;
- zagotovil, da vsak štipeudist pri njem v šolskem/študijskem letu 2014/2015 opravi enomesečno delovno prakso v obsegu vsaj 160 ur skladno s to pogodbo;
- RRC Koper posredoval poročilo o opravljeni praksi (Priloga 2);
- RRC Koper obveščal o spremembah in predložil za posameznega štipeudista vsa dokazila, pomembna za izvrševanje pravic in obveznosti po tej pogodbi;
- po potrebi, najmanj pa enkrat letno, poročal o številu štipeudistov, višini podeljenih in izplačanih kadrovskih štipeudij, o vrsti in področjih izobraževanja oziroma izobraževalnih programih, o zaključku izobraževanja štipeudistov in zaposlitvi štipeudistov ter trajanju teh zaposlitev pri delodajalcu po končanem izobraževanju;
- hranil dokumentacijo o sofinanciranju kadrovskih štipeudij najmanj 10 let po zaključku pogodbenega razmerja in na zahtevo RRC Koper 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;
- RRC Koper omogočil nadzor nad izpolnjevanjem določb ZŠtip-1 in te pogodbe.

Rok za izpolnitev obveznosti iz prejšnjega odstavka je trideset (30) dni, razen kjer je izrecno določeno drugače. Vsa dokazila in vloge morajo biti vložene v fizični obliki.

9. člen (enomesečna delovna praksa)

Delodajalec je dolžan omogočiti opravljanje 160 urne delovne prakse štipendistu v šolskem/študijskem letu 2014/2015, pri čemer se lahko delovna praksa opravi v več delih.

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.

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 RRC Koper in obvestilu predloži tudi ustrezna dokazila o teh razlogih. V tem primeru se sklene dodatek k pogodbi z delodajalcem za tega štipendista.

V zadnjem letu izobraževanja mora štipendist delovno obveznost opraviti pred zaključkom izobraževanja. Če izobraževanje zaključi najkasneje 30. dan od začetka šolskega/študijskega leta, mu enomesečne delovne prakse ni potrebno opravljanje.

10. člen (odpoved pogodbe po enomesečni delovni praksi)

Delodajalec ali štipendist, ki prejema sofinancirano kadrovske štipendijo, lahko v prvem letu štipendijskega razmerja po preteku enomesečne delovne prakse odpove pogodbo o kadrovskem štipendiranju, s čemer se prekine tudi ta pogodba.

Če delodajalec oziroma štipendist odpove pogodbo na podlagi tega člena, mora delodajalec RRC Koper 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 kadrovskem štipendiranju;
- potrdilo, da je štipendist opravil obveznosti tekočega letnika ali izpolnjevanju pogojev za vpis v višji letnik.

Dokazila iz prejšnjega odstavka delodajalec predloži RRC Koper najkasneje v enem mesecu po začetku novega šolskega/študijskega leta.

V primeru prekinitve pogodbe delodajalec za istega štipendista ne more več pridobiti sofinanciranja kadrovske štipendije ne glede na raven oziroma stopnjo ali smer izobraževanja.

Če je štipendist letnik, za katerega je prejemal kadrovske štipendijo, 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 tudi RRC Koper ni dolžan vrniti prejetega zneska sofinanciranja.

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

11. člen (mirovanje)

Sofinanciranje za posameznega štipendista se delodajalcu ne izplačuje, če ta štipendist:

- ponavlja isti letnik ali ne izpolnjuje pogojev za napredovanje v višji letnik istega izobraževalnega programa na isti ravni izobraževanja, za katerega je pridobil kadrovske štipendije, razen v primerih iz prvega odstavka 87. člena ZŠtip-1,
- izgubi status dijaka ali študenta in mu je dovoljeno opravljanje učnih ali študijskih obveznosti,
- po predhodnem soglasju delodajalca in RRC Koper spremeni izobraževalni program in opravlja letnik, v katerega je že bil vpisan,
- prostovoljno služi vojaški rok v Slovenski vojski.

Mirovanje lahko traja neprekinjeno največ eno leto, na posamezni ravni izobraževanja, za katerega je štipendist pridobil pravico do kadrovske štipendije, vendar skupno ne več kot tri šolska/študijska leta.

Ne glede na prejšnji odstavek lahko mirovanje:

- iz druge in tretje alineje prvega odstavka tega člena traja največ eno leto,
- v primeru, ko štipendist ne izpolni pogojev za nadaljevanje ali zaključek izobraževanja zaradi razlogov iz prvega odstavka 87. člena ZŠtip-1, traja nepretrgoma toliko časa, kolikor trajajo razlogi, vendar v skupnem trajanju ne več kot tri šolska/študijska leta na posamezni ravni izobraževanja, za katerega je štipendist pridobil pravico do štipendije.

12. člen (zaposlitev štipendista)

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 enem (1) mesecu po zaključku izobraževalnega programa, za katerega mu je bilo odobreno sofinanciranje.

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

Pri reguliranih in drugih poklicih, kjer izvedba zaposlitve ni možna v roku iz prvega odstavka tega člena, lahko RRC Koper 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.

Delodajalec, ki želi pridobiti soglasje za daljši rok za zaposlitev skladno prejšnjim odstavkom, predloži pisno prošnjo RRC Koper, 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.

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

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.

Če so kršene pogodbene obveznosti iz zaposlitve, zaradi nadaljevanja šolanja štipendista na višji stopnji izobraževanja, mora delodajalec vrniti vsa prejeta sredstva, ki jih je prejel za tega štipendista.

Izjemoma lahko delodajalec štipendista zaposli pred zaključkom izobraževanja, ki je predmet sofinanciranja, če je štipendistu dovoljeno opravljanje šolskih/študijskih obveznosti, vendar mora tak

študent 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 študenta, ni več upravičen do sofinanciranja kadrovske štipendije.

Če delodajalec študenta zaposli pred zaključkom izobraževalnega programa skladno z določbami prejšnjega člena zakona, se šteje, da je študent opravil obvezno delovno prakso v času zaposlitve.

13. člen

(utemeljeni razlogi za neizpolnitev obveznosti zaposlitve študenta)

Delodajalec je prost obveznosti zaposlitve študenta, 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.

V primerih iz prejšnjega odstavka mora RRC Koper v postopku prijaviti terjatev v višini zneska sofinanciranja kadrovske štipendije.

Delodajalec ni dolžan zaposliti študenta, za katerega je prejemal sofinancirano kadrovske štipendije, če študent 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.

14. člen

(prenos kadrovskega štipendiranja, sofinanciranja in zaposlitve)

Delodajalec lahko ob predhodnem soglasju posameznega študenta in RRC Koper vse pogodbene obveznosti za posameznega študenta in RRC Koper po tej pogodbi prenese na drugega delodajalca, pravno osebo zasebnega prava, javni zdravstveni zavod ali fizično osebo (s.p.) s sedežem ali poslovno enoto na območju Južne Primorske regije, ki zaposluje delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi in dodeljuje kadrovske štipendije.

RRC Koper da soglasje k prenosu enega, več ali vseh študentov iz te pogodbe v primeru utemeljenih in tehtnih razlogov, kar presodi na podlagi vloge delodajalca, ki vsebuje dokazila o obstoju teh razlogov, seznam študentov, želeni datum prenosa in soglasje novega delodajalca, da je pripravljen prevzeti posameznega študenta in vse obveznosti, ki iz prevzema izhajajo.

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 študenta.

Prenos ni možen na delodajalca, pri katerem je študent poslovodna oseba ali direktor ali na študenta, ki opravlja samostojno registrirano dejavnost.

Prenos se uredi z dodatkom k pogodbi o kadrovskega štipendiranju in z dodatkom k tej pogodbi.

15. člen

(prenehanje pogodbe)

Pogodba preneha, delodajalec pa mora vrniti prejeta sredstva za **zadnje šolsko/študijsko leto** oziroma za letnik, ki ga študent ni uspešno opravil, če:

- delodajalec ali študent v prvem letu študijskega razmerja po preteku enomesečne delovne prakse odpove pogodbo o kadrovskega štipendiranju, študent pa letnika, za katerega je prejemal kadrovske štipendije, ni uspešno končal in ni izpolnil pogojev za vpis v višji letnik;
- študent ni uspešno zaključil izobraževalnega programa najkasneje v zadnjem letniku izobraževalnega programa oziroma v roku iz 7. 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.

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 12. člena te pogodbe;
- spremeni izobraževalni program brez predhodnega soglasja delodajalca in RRC Koper;
- je pridobil kadrovske štipendije na podlagi posredovanih neresničnih podatkov;
- pred izpolnitvijo obveznosti po tej pogodbi sklene pogodbo o zaposlitvi pri drugem delodajalcu oziroma se samozaposli ali pridobi status brezposelne osebe;
- prekine pogodbo o kadrovske štipendiranju z delodajalcem;
- preneha izpolnjevati pogoje, ki jih predpisuje ZŠtip-1, javni razpis ali ta pogodba.

Pogodba preneha, delodajalec pa mora **vrniti vsa 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 kadrovske 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.

V primeru prenehanja pogodbe o sofinanciranju mora delodajalec prejeta sredstva RRC Koper vrniti najmanj v vrednosti prejetih sredstev oziroma v vrednosti preračunani skladno z gibanjem indeksa cen življenjskih potrebščin od dneva izplačila sofinanciranja do dneva izdaje zahtevka za vračilo.

16. člen (nadzor)

Delodajalec mora RRC Koper omogočiti nadzor nad porabo sredstev, dodeljenih na podlagi te pogodbe, kar lahko vključuje tudi pregled na kraju samem.

17. člen (vračilo sredstev in obročno vračilo sredstev)

V primeru prenehanja te pogodbe mora delodajalec prejeta sofinancirana sredstva vrniti v vrednosti najmanj v višini prejetih sredstev. 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 RRC Koper. Obrestna mera za izračun pogodbenih obresti je enaka zakonitim zamudnim obrestim.

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

RRC Koper lahko odobri obročno vračanje na podlagi vloge delodajalca z dokazili o tehtnih 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.

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 RRC Koper.

18. člen (protikorupcijska klavzula)

Pogodbeni stranki v skladu z določbo prvega in drugega odstavka 14. člena Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije (Ur. l. RS, št. 69/2011 - uradno prečiščeno besedilo) soglašata, da je ta pogodba nična, če je pri njej kdo v imenu in na račun delodajalca, predstavniku ali posredniku naročnika 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 naročniku povzročena škoda ali je omogočena pridobitev nedovoljene koristi predstavniku ali posredniku naročnika, delodajalcu ali njegovemu predstavniku, zastopniku ali posredniku.

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 naročnik, ki je sklenil pogodbo, pričeti z ugotavljanjem pogojev ničnosti pogodbe oziroma z drugimi ukrepi v skladu s predpisi Republike Slovenije.

19. člen (obdelava podatkov)

RRC Koper obdeluje podatke po tej pogodbi v skladu z 105. in 106. členom ZŠtip-1.

20. člen (priloge)

Ta pogodba ima sledeče priloge, ki so njen sestavni del:

- Priloga 1: Poimenski seznam štipendistov z višino kadrovske štipendije in sofinanciranja za posameznega štipendista za posamezno šolsko/študijsko leto;
- Priloga 2: Obrazec Poročilo o opravljeni enomesečni delovni praksi.

21. člen (pravni akti)

Za vsa vprašanja, ki niso posebej urejena s to pogodbo, se uporabljajo določila ZŠtip-1, Pravilnika, Obligacijskega zakonika (Ur.l. RS, št. 97/07- uradno prečiščeno besedilo) in pravila črpanja evropskih sredstev.

22. člen (spremembe)

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

23. člen
(prenehanje veljavnosti pogodbe)

Ta pogodba preneha veljati v primerih iz 15. člena te pogodbe ali ko obe pogodbeni stranki izpolnita vse svoje pogodbene obveznosti.

24. člen
(pristojnost v sporih)

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

25. člen
(veljavnost pogodbe)

Ta pogodba se podpiše v štirih enakih izvodih, od katerih prejme enega delodajalec in občina ter dva RRC Koper, začne veljati z dnem, ko jo podpišejo vse pogodbene stranke.

RRC Koper
Giuliano Nemarnik, direktor

delodajalec
ime priimek zakonitega zastopnika, naziv

v Kopru, _____

V/Na _____, dne _____

(_____
Občina
ime priimek zakonitega zastopnika, naziv

v _____)



REGIONALNI RAZVOJNI CENTER KOPER
CENTRO REGIONALE DI SVILUPPO
CAPODISTRIA
ULICA 15. MAJA 19
6000 KOPER, SLOVENIJA



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

PRILOGA 1: Poimenski seznam študentov z višino kadrovske štipendije in sofinanciranja za posameznega študenta za šolsko/študijsko leto 2014/2015 (izpolni delodajalec ali RRC Koper)

ime in priimek študenta	program	stopnja	letnik v 2014/2015	vrednost mesečne kadrovske štipendije	vrednost sofinanciranja mesečno	trajanje kadrovskega štipendiranja v mesecih	vrednost sofinanciranja



REGIONALNI RAZVOJNI CENTER KOPER
CENTRO REGIONALE DI SVILUPPO
CAPODISTRIA
ULICA 15. MAJA 19
6000 KOPER, SLOVENIJA



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

PRILOGA 2: Obrazec POROČILO O OPRAVLJENI ENOMESEČNI DELOVNI PRAKSI

Ime in priimek študenta	
Naziv in naslov delodajalca, kjer je študent opravljal prakso	
Čas opravljanja prakse	
Opis oziroma poročilo o nalogah, ki jih je študent opravljal v okviru prakse	
Opisna ocena opravljenе prakse s strani delodajalca, ki jo podpiše oseba, ki je bila odgovorna za izvedbo prakse (mentor ali podobno)	

podpis študenta

podpis delodajalca

V/Na _____, dne _____

V/Na _____, dne _____

Žig delodajalca