

IV. ERANSKINA

Langileen legez kanpoko lagapena saihesteko jardunbide egokiak



Kontratua prestatzeko fasean



Kontratuaren xedea mugatu eta eman beharreko prestazioen katalogoa zehaztu.



Enpresa kontratista antolaketa eta baliabide material eta giza baliabideen aldetik existitzen dela bermatu.



Enpresak bideragarritasun ekonomikoa eta erakunde kontratugilearekin zerikusirik ez daukaten bezeroak aurretiaz daukela bermatu.



Enpresari zuzendaritza ahalmena modu erreal, eraginkor eta etengabe erabiltzeko konpromisoa exijitu.



Enpresak koordinatzaile tekniko bakarra izendatu behar du, administrazioan kontratuaz arduratzen den pertsonaren mintzakidea izan dadin.



Kontratutako enpresaren langileen nortasuna inoiz ez adierazi, ez parte hartu aukeraketan eta langile kopurua ez zehaztu.



Ez ahalbidetu zerbitzuak administrazioaren egoitzetan ematea. Kontrako kasuan, langileak Gizarte Segurantzari afiliatuta eta alta emanda daudela egiaztatuz.



Ez utzi administrazioaren inolako baliabide propiorik, ez teknikorik ez informatikorik, erabiltzen (aplikazioetarako sarbidea, ekipo edo materialen lagapena).



Ez barne hartu enpresa kontratistako langileen gaineko konpromisorik norbere gain hartzea ekarriko duen enpresaburuaren subrogazio-klausularik.



Ez barne hartu kontratatutako enpresako langileen produktibitatea baloratzeko klausularik.



Ez barne hartu aurrekontua edo kontratuaren fakturazioa zehazteko denbora unitateen arabera balorazio klausularik.



Langileen legez kanpoko lagapen ebazpenen aurrean administrazioa kaltegabetzeko klausulak barne hartu.

Kontratua gauzatzeko fasean



Pleguetara, kontratuaren xedera eta aurreikusitako prestazioetara zorrozki lotu.



Kontratistaren antolaketa baliabideak eta baliabide materialak kontratuaren gauzatzean aplikatzen direla bermatu.



Ez hartu norbere gain enpresa kontratistaren gaineko inolako antolaketa edo zuzendaritza funtziorik.



Komunikazioak koordinatzaile teknikoaren bitartez egin eta hark bere langileen lan arauak kontrolatu ditzala.



Enpresako langileen eta langile publikoen arteko lehia eta nahasketa saihestu, funtzioen eta zereginen garapenean, opor kontuetan, etab.



Ez planteatu enpresako langileek kalte-ordainik jaso ahal izatea, ezta errendimendu bereziarengatikoz pizgarri klausularik ere.



Enpresako langileek zerbitzu jakin batzuk erabiltzea eragotzi.



Enpresako langileak sektore publikoko botere esleitzailerako kideak izatearen irudipena sor dezakeen edozein inklusio saihestu.