附件1

浙江省建筑劳务用工管理改革试点工作方案

为深化我省建筑业改革和发展，创新建筑劳务用工管理模式，加快培育建筑业产业工人队伍，根据住房城乡建设部《关于推进建筑业发展和改革的若干意见》（建市[2014]92号）、《浙江省人民政府关于加快建筑业转型升级进一步推进建筑强省建设的意见》（浙政发［2011］90号）等文件精神，结合我省实际，制定浙江省建筑劳务用工管理改革试点工作方案。

一、指导思想和目标任务

**（一）指导思想。**全面贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中、五中全会和中央城市工作会议精神，按照“大众创新、万众创业”的总体要求，坚持以人为本，坚持简政放权，坚持政策引导和市场运作相结合，坚持政府推动和企业自愿、个人自主选择相结合，坚持试点先行和逐步推进相结合，充分调动企业和从业人员的积极性，着力破除当前束缚阻碍建筑劳务健康发展的体制机制障碍，创新建筑劳务用工管理工作思路和做法，为全面推动建筑劳务用工改革打下坚实的基础。

**（二）目标任务。**在住房城乡建设部的指导下，根据我省建筑业劳务用工的实际，用3年左右的时间，着力深化建筑业劳务用工组织形式、运营机制、教育培训和管理机制改革，以主体多元化、运营市场化、结构多样化、队伍产业化为目标，调整优化建筑劳务用工组织形式和结构形式，完善建筑业从业人员培训教育、技能鉴定制度体系, 充分利用互联网技术，实现作业人员持证上岗和实名制管理，强化建筑劳务市场信用体系建设，逐步形成全省统一开放、竞争有序的建筑劳务市场体系，培育一支有文化、懂技术、高素质的建筑业产业工人队伍，为推动建筑业转型升级、打造建筑强省提供基础保障。

二、试点范围和组织

本次试点工作的试点地区为杭州、嘉兴市。杭州、嘉兴市建设行政主管部门根据实际，制定本地区建筑劳务用工管理改革试点工作方案，选择有代表性的建设工程作为试点项目，报经同意后由省住房城乡建设厅发文公布。

本次试点工作由省住房城乡建设厅负责，具体工作委托杭州、嘉兴市建设行政主管部门负责实施。

三、试点内容

**（一）鼓励建筑业专业作业企业发展**

逐步取消建筑劳务企业资质，积极发展建筑业专业作业企业。引导施工总承包（专业承包）企业拥有一定数量的与其建立稳定劳动关系的骨干技术工人，成立独资或控股的专业作业企业；鼓励有一定技术能力和管理能力的班组长组建专业作业企业，专业从事建筑劳务作业。与财政、税务等部门加强沟通联系，将专业作业企业纳入当地“小微企业”管理，享受国家规定的税收减免政策。

**（二）完善建筑劳务分包合同管理**

试点项目的施工总承包（专业承包）企业应当与专业作业企业就分包的劳务作业签订劳务作业合同，明确双方责权利关系，包括劳务分包作业范围、劳务工程款结算方式、支付时间、工程进度、工程质量安全、验收标准、保障劳务工程款支付的措施以及争议解决方式等内容。引导施工总承包（专业承包）企业根据自身具体情况建立本企业劳务分包合同管理体系，根据劳务作业的特点、专业、人员层次的不同，制定相应的劳务分包合同文本。

**（三）落实施工总承包企业责任**

按照“谁承包谁负责”的原则，施工总承包企业对所承包工程的质量、安全生产和民工工资支付等负总责。施工总承包（专业承包）企业应督促专业作业企业与作业人员依法签订书面劳动合同，对专业作业企业的作业人员工资支付负监督责任，对专业作业企业未按时足额支付工资的行为负连带责任。施工总承包（专业承包）企业应根据自身特点，制定相应的劳务作业分包管理与考核制度，建立内部的专业作业企业、人员数据库，根据专业作业企业的管理实力、作业人员技能、规模、业绩、违约记录等关键指标，建立专业作业企业信用评价体系及风险防范机制。

**（四）完善劳务人员技能培训考核制度**

建立以企业为主的劳务人员培训机制，坚持“谁用工、谁培训”的原则，鼓励企业建立培训机构,足额提取职工教育培训经费，开展本企业工人的培训、考核工作。企业按职工工资总额的2.5%足额提取职工教育经费，专款专用。企业实际使用的不超过计税工资总额2.5%部分的职工教育经费，可在企业所得税前扣除，超过2.5%的部分可在以后纳税年度扣除。

加强建筑工人职业技能水平认证工作，鼓励有认证资质的考核机构或鉴定机构对建筑工人的职业技能进行水平认证，引导企业建立以中级技工为主体，高级技工为骨干，技师、高级技师为龙头的劳务作业队伍。积极争取和落实财政资金对建筑劳务人员培训和技能水平认证的支持，鼓励企业建立健全内部职业技能水平等级与基本工资挂钩制度，调动从业人员的积极性。

**（五）全面实行劳务人员实名制管理**

严格督促施工现场落实劳务人员实名制管理的各项制度，施工总承包企业配备专职或兼职劳务用工管理人员，负责登记劳务人员的基本身份信息、培训和技能状况、从业经历、考勤记录、诚信信息、工资结算及支付等情况。专业作业企业要将现场劳务人员的相关资料报施工总承包企业核实、备查；施工总承包企业要监督专业承包企业、专业作业企业落实实名制管理，并留存相关资料。积极推行信息化管理方式，将劳务人员的基本身份信息、培训和技能状况、从业经历和诚信信息等内容纳入信息化管理范畴，杭州、嘉兴市要逐步实现本行政区域内不同项目、不同企业劳务人员信息的共享和互通。

**（六）推进劳务市场信息化建设**

加强建筑市场信息公开力度，在“浙江省建筑市场监管与诚信信息平台”开设“劳务用工改革试点”专栏，公布试点项目、专业作业企业以及具有职业资格的劳务人员等信息。推行劳务合同履约评价制度，公布合同履约评价结果，对存在转包、违法分包等违法违规行为以及不执行实名制管理和持证上岗制度、拖欠劳务人员工资、引发群体性讨薪事件的专业作业企业列入“慎用劳务企业”名单，提醒全行业谨慎使用。

**（七）推进劳务分包计价管理改革**

深入跟踪调查建筑劳务市场价格，切实解决定额人工单价与市场不匹配问题，力争在定额人工定价模式上取得重大突破，推进劳务市场承发包定价模式市场化改革，引导承发包双方合理确定劳务分包费用。

四、保障措施

**（一)加强组织领导。**省住房城乡建设厅成立“省建筑劳务用工管理改革试点工作”协调小组，组长由分管厅领导担任，副组长由省建筑业管理局、试点地区建设行政主管部门负责人担任。协调小组负责制定推进试点工作的政策措施、协调重大问题、监督检查工作落实等。办公室设在省建筑业管理局，负责日常工作。

**（二)加强宣传协调。**省住房城乡建设厅、试点地区建设行政主管部门加强工作宣传，积极与人力社保、财政、税务、安监等部门沟通协调，争取相关部门对建筑劳务用工管理改革试点工作的支持和帮助。相关行业协会积极发挥桥梁、纽带作用，包括将试点信息告知会员单位、组织会员单位观摩学习、培训专业技术人员、参与建筑市场劳务用工组织方式改革相关制度和指导意见的制定工作等。

**（三）加强指导和信息反馈。**“省建筑劳务用工管理改革试点工作”协调小组、试点地区建设行政主管部门要加强对试点项目和相关企业的指导服务，及时总结劳务用工管理改革开展情况、取得成效、存在问题，并提出下一步改进措施，及时向住房城乡建设部反馈。