

# 雄安新区建设工程劳务用工管理办法（试行）

## 第一章 总则

第一条 为加强建设工程劳务用工管理，规范建设工程劳务用工行为，保障新区大规模开发建设，创造“雄安质量”，根据《建筑法》《建设工程质量管理条例》《保障农民工工资支付条例》等法律法规，结合新区实际，制定本办法。

第二条 雄安新区内建设工程劳务用工适用本办法。

本办法所称劳务用工单位是指建设工程领域的总承包单位和分包单位。总承包单位是指工程总承包单位、施工总承包单位以及依法与建设单位直接签订合同的专业承包单位；分包单位是指依法承接分包专业工程的单位和劳务分包单位。

总承包单位组织自有施工作业人员进行劳务作业的，其自有人员应是与本站有合法的人事或者劳动合同、工资以及社会保险关系的人员，由总承包单位直接管理，并直接承担责任。

第三条 本办法所称的建设工程劳务用工是指劳务用工单位依照相关法律法规与劳务分包单位或施工作业人员签订劳动合同而建立劳动关系的行为。劳务班组是指在施工现场按劳务用工单位要求直接从事专业作业生产，并独立考核的最小劳务组织。

第四条 建设工程劳务用工，应当坚持市场主体负责、

政府依法监管、社会协同监督、司法联动惩处的原则，按照以人为本、标本兼治、务实共赢的要求，合力构筑高效有序的市场秩序。

第五条 建设行政主管部门是建设工程劳务用工的行业主管部门，负责对辖区内建设工程劳务用工单位及劳务用工从业活动业务指导、监督管理、信用评价等工作。

人力资源和社会保障部门负责对劳务用工企业遵守劳动保障法律、法规和规章的情况实施劳动保障监察，配合建设行政主管部门做好建设工程劳务用工信用管理等工作。

综合执法部门负责组织开展建设工程劳务用工违法发包、转包、违法分包、挂靠等移交违法行为的行政处罚工作。公安机关，相关司法部门在职责范围内共同做好劳务用工管理工作。

群众工作部门负责因建设工程劳务用工引发信访事项的受理、转送、交办、判定等工作，协调解决重要信访问题，督促检查重要信访事项的处理和落实。

## 第二章 责任主体及职责

第六条 建设单位应设置合理工期，在招标文件和施工、监理合同中应明确对劳务用工单位管理的相关要求。负责每季度组织监理单位对总承包单位和分包单位的劳务管理制度落实情况进行检查，重点抽查劳务分包单位管理人员到岗、班组长合同签署、农民工考勤及工资足额支付情况。督导施工总承包单位及时开设农民工工资专用账户，全力推行劳务用工实名制管理、工资总包代发等制度。

建设单位在施工合同签署后，申领施工许可证（施工登记函）前，应向农民工工资专用账户单独拨付不低于建筑工程施工合同（或实际开工部分）总价款 2%的工程预付款，该部分工程预付款在拨付工程进度款时可以按约定扣除。

**第七条** 总承包单位对其所承建工程范围内的劳务用工负总责，负责对自有施工作业人员，专业分包单位、劳务分包单位的劳务用工进行作业管理、防疫管理和农民工工资代发等工作，对因转包、违法分包工程引发的拖欠劳务工资问题承担全部责任。

总承包单位应牢固树立“人力资源是第一生产力”理念，对于施工合同额超过 2 亿元的建设工程，应在施工项目现场设置独立的劳资管理部，并由项目负责人直接管理。

**第八条** 劳资管理部负责建立健全项目劳务管理体系，完善并落实项目劳务用工管理制度。牵头负责项目劳务分包单位选用、日常管理、信用评价等工作；审核把关劳务班组长聘用，劳务费用拨付；负责劳务人员工资纠纷以及信访案件的预警、调解、处理工作，防止发生突发性群体事件。

劳资管理部应配备专职劳务管理员。每管理 500 名劳务人员至少配备 1 名专职管理员，不足 500 人的按 500 人计。

**第九条** 总承包单位结合承接项目特点，统筹考虑人员规模、技术水平、业绩、信访稳定等因素，依法依规选用劳务分包单位。应将项目经理、劳务管理员、安全员的能力要求纳入劳务分包单位招标文件和合同中。劳务分包单位管理人员配齐后，方可签署劳务分包合同。劳务分包合同经监理

单位审核备案后，上传新区建筑工人实名制系统。

总承包单位不得低于成本价格分包劳务作业，不得通过繁琐、隐蔽的计量方式克扣劳务分包单位合法所得，不得要求劳务企业垫资、带资承包。

第十条 总承包单位应要求劳务分包单位做好劳务班组长的培训、考核工作，其进行技术、安全和劳务用工管理交底。组织劳务人员开展安全、技能、实名制管理等培训工作。

第十一条 建设工程劳务用工纳入监理单位监理范畴，执行情况写入监理日志。监理单位按要求每月对施工总承包单位递交的劳务分包合同进行审查备案。重点抽查劳务分包单位管理人员到岗情况、班组长合同签署、农民工考勤及工资足额支付情况。督导施工总承包单位及时开设农民工工资专用账户，全力推行劳务用工实名制管理、工资总包代发等制度。发现问题及时下发监理通知单，督促整改，必要时向建设行政主管部门报告。

第十二条 专业分包单位要遵从总承包单位劳务管理相关制度。依据承接专业工程特点，按本办法要求选用、管理劳务分包单位。

第十三条 劳务分包单位对劳务用工的实名制管理和工资支付负直接责任，应当与总承包单位依法签订劳务分包合同，服从总承包单位的劳务用工管理。严禁将承揽的劳务作业再次分包、转包或者出借资质。

第十四条 劳务分包单位应当与班组长和劳务人员签订劳动合同，合同中应当包括用人单位基本信息、劳动者

基本信息、劳动合同期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、工作验收标准，劳动报酬结算、劳动保护及职业危害防护等内容，并应详细列明劳务人员在职责范围内承担的质量、安全、进度责任及处理措施。严禁组织未签订劳动合同的人员进入现场施工。

零散用工及紧急用工，应签订劳动合同，可由劳务分包单位授权其在施工现场的管理机构签订。

严禁劳务分包单位项目经理及现场管理人员，劳务班组、“包工头”等不具备用工主体资格的人员（单位）与劳务人员签订劳动合同。

第十五条 劳务人员参与新区的工程建设，应当自觉服从国家、省、新区建筑工人实名制、农民工工资保障的相关制度要求，如实提供个人有关情况，遵守劳动纪律和职业道德，执行劳动安全卫生规程，完成劳动作业任务。

### 第三章 劳务分包管理

第十六条 人力资源和社会保障部门会同建设行政主管部门加快推进施工劳务专业资质备案工作。鼓励新区内施工总承包企业和专业承包单位，建立自有的劳务分包单位，并吸纳本地村镇居民从事施工作业。

第十七条 注册地在新区外的劳务分包单位，在新区内承揽劳务分包业务后 5 日内，应将企业法人、资质证书、现场管理人员等内容通过新区建筑工人实名制系统主动进行登记。

当所管理的劳务人员超过 400 人时，应当在新区内设置

固定办事机构。鼓励、引导新区外规模较大、管理规范劳务分包单位在新区设立分公司或子公司。

第十八条 加快推进劳务分包单位发展，力争打造规模较大、管理规范的骨干劳务分包单位，作为新区大规模开发建设的基础力量。探索在集中建设片区周边建立有形建筑劳务市场，促进劳务人员有序流动。

第十九条 劳务分包单位应在施工现场建立劳务项目部，项目部管理人员包括项目经理、劳务管理员、安全员、材料员、班组长等。项目部管理人员数量不少于5人，且与劳务人员数量的比例不低于1:20。劳务分包单位在同一工程建设项目管理劳务人员超过200人时，超过部分的比例不低于1:30。

劳务分包单位现场负责人及从事现场管理工作的管理人员必须常驻现场，履行组织管理职能，未经总承包单位劳资管理部批准的不得随意更换。

第二十条 劳务分包单位应如实登记进场、退场人员，每天记录劳务人员出勤、工作量等信息，更新项目《劳务用工花名册》，并报总承包单位或专业分包单位备案。

第二十一条 根据工程建设需要，劳务分包单位可将劳务人员按其技能及工作内容划分不同的劳务班组。劳务班组设组长1名。一个劳务班组原则上不超过30人。

第二十二条 劳务班组长作为劳务项目部的管理人员，必须与劳务分包单位签订劳动合同。合同中应明确劳务班组长工作内容、质量安全责任，合同期限要涵盖项目实施周期。

劳务班组长必须常驻现场，同一时间只能受聘于一家劳务分包单位。

第二十三条 劳务班组长劳动报酬由固定工资和项目绩效考核两部分组成，实施差异化管理，具体数额在劳动合同（详见附件）中予以明确，并设置安全、进度、文明施工等奖项和罚则。

第二十四条 劳务班组长应当履行以下职责：

（一）按照劳务分包单位指派的劳务类别，协助劳务分包单位组织劳务人员开展劳务作业；

（二）协助劳务分包单位与雇用的劳务人员签订劳动合同，协助办理劳务人员上岗证及安全操作资格证；

（三）负责现场劳务人员每日考勤、核定工作量、参与编制月工资报表；

（四）配合总承包单位对劳务人员进行入场前安全、文明施工教育及施工作业技术交底；协助落实劳务人员生产生活条件；

（五）收集施工现场工程技术和建筑工人实名制档案资料；

（六）劳务分包单位委派的其他工作。

第二十五条 劳务人员进场前，应在班组长的协助下与劳务分包单位签订劳动合同。合同内容要真实、完整。严禁未签劳动合同进场，未办理手续退场。

第二十六条 总承包单位要组织劳务分包等单位对劳务用工有关情况在项目内进行公开。应包括以下公开事项：

- （一）劳务分包单位信息及项目负责人、联系方式；
- （二）劳务分包单位、主要管理人员履约及信用评价情况；
- （三）劳务违法违规举报方式（包括总承包单位和项目法人单位地址、电话、公众号二维码等）。

公示栏应在项目部、人流必经之路等醒目位置设置，公开内容每月更新一次。

#### 第四章 工资支付

第二十七条 劳务人员工资可采用月、日工资制或计件工资制，应实行劳务人员工资日清月结制。劳务分包单位应每天核定工作量及应得工资，每月月底前汇总签认，按合同约定周期发放。

第二十八条 总承包单位应加强对劳务分包单位用工、考勤和计发工资的监督管理，在次月 15 日前对本月完成的劳务作业量及应支付的劳务分包合同价款、劳务人员工资表予以书面确认及发放，实时掌握施工现场用工及其管理情况，不得以包代管。

第二十九条 实行计件工资制且单项工程完成周期超过 1 个月的，劳务分包单位应按合同约定计量方式和单价每月月底前将劳务人员完成的工作计量核清。可按不低于核定额 80% 支付，余额部分最多不超过 1 个月予以足额补齐，余额部分不得超过 3000 元。

零散用工等特殊情况需单独发放工资的，应根据签订的劳动合同约定经劳务人员本人书面确认发放方式及金额。



第三十条 劳务分包单位派驻项目的管理员工资及管理费，应依合同约定计取，不得以农民工工资形式变相索取。

第三十一条 总承包单位务必做好国家法定节日、民族传统节日和开学季前的资金储备并及时发放工资。

第三十二条 总承包单位不得以工程款未到位等原因为由克扣或拖欠劳务人员工资，不得将经营风险转嫁给劳务分包单位及劳务人员。

第三十三条 劳务人员实名制管理、工资支付等相关事宜按照《雄安新区建筑工人实名制管理办法（试行）》《雄安新区工程建设领域农民工工资保证金和专用账户管理实施细则（试行）》及有关文件要求执行。

## 第五章 信用管理

第三十四条 建设行政主管部门会同人力资源和社会保障部门或委托新区建筑业协会，每半年对劳务分包单位信用情况进行归集和评价，依据评价结果，择优纳入骨干劳务分包单位名单，并予以动态更新。具体信用评价办法另行制定。

第三十五条 总承包单位应选择使用信用良好、管理规范劳务分包单位，优先选用骨干劳务分包单位。同时在企业内部评优评先、差异化管理等方面予以适当倾斜。

第三十六条 建设行政主管部门会同人力资源和社会保障部门依托新区建筑工人实名制系统，加快完善劳务分包单位管理、劳务用工单位用工信息发布、劳务用工评价等功能，构建新区建设工程劳务管理服务公益平台，减少“熟人介绍，层层扒皮”现象，促进新区劳务市场规范发展。

第三十七条 建设工程劳务用工管理实行劳务分包单位、班组长、劳务人员“失信名单”和“严重失信名单”制度。建设行政主管部门会同人力资源和社会保障部门、综合执法部门、群众工作部门，每月印发建设工程劳务用工管理“失信名单”和“严重失信名单”。

第三十八条 具有下列情形之一，劳务分包单位应列入“失信名单”，情节严重、性质恶劣的列入“严重失信名单”：

（一）因违法分包、转包、挂靠导致拖欠农民工工资的；  
（二）以各种理由拒绝依法应向监督部门、执法部门提供相关证据或材料的；

（三）伪造证明材料，拒绝调查约谈、依法实地取证的；

（四）管理人员教唆、指引、诱导劳务人员非法信访，在信访接待场所滞留、滋事，聚集、围堵、冲击国家机关，拦截公务车辆，或者堵塞、阻断交通、妨碍建设项目生产的；

（五）拒不落实建筑业管理、建筑工人实名、劳务管理等制度的；

（六）经监督部门、执法部门2次以上督促提醒，主要问题仍未改正的；

（七）存在违法分包、转包、挂靠情节，被依法处罚的；

（八）存在其他违反法律法规行为的。

第三十九条 具有下列情形之一，劳务班组长、劳务人员应列入“失信名单”，情节严重、性质恶劣的列入“严重失信名单”：

（一）伪造工资佐证材料，谋取不正当利益的；

（二）伙同他人非法信访，在信访接待场所滞留、滋事，或者将不能自理的人弃留在信访接待场所，经工作人员反复劝阻，仍不改正的；

（三）拒绝调查约谈、依法实地取证的；

（四）教唆、指引、诱导他人非法信访，聚集、围堵、冲击国家机关，拦截公务车辆，或者堵塞、阻断交通、妨碍建设项目生产的；

（五）扣留劳务人员合法收入或实名制工资卡的；

（六）无正当理由赴省访、进京访，或者工作人员多次联系化解不予配合的；

（七）缠访或多次在人民网、网络欠薪平台反映不实欠薪信息的；

（八）蓄意或拒不配合总承包单位、劳务分包单位进行建筑工人实名制、劳务制度等管理的；

（九）存在其他违反法律法规行为的。

第四十条 被列入“失信名单”的劳务分包单位及其法定代表人半年内不得在新区内开展建设工程劳务业务。班组长、劳务人员不得在新区内从事建设工程劳务作业，不得进入施工现场。被列入“严重失信名单”的劳务分包单位、班组长、劳务人员，限制时间为2年。

第四十一条 总承包单位不得使用限制期内的劳务分包单位、班组长、劳务人员。若违反，按照《关于优化和明确雄安新区施工总承包企业信用评价若干事项的通知》中负面外界影响信息的标准直接扣除企业信用分数。因未建立健全

项目劳务管理体系，专职劳务管理员配备不到位，导致劳务用工管理混乱，信访案件居高不下或社会舆情的，参照执行。

第四十二条 劳务分包单位未按照本办法规定落实班组长管理相关要求，而与班组长或他人签署带有承包属性劳务合同的，按照《建筑工程施工发包与承包违法行为认定查处管理办法》（建市规〔2019〕1号）第十二条“专业作业承包人将其承包的劳务再分包”予以认定，并依据《建设工程质量管理条例》《保障农民工工资支付条例》相关要求，由相关职责部门予以处罚。

## 第六章 附则

第四十三条 零散用工是指劳动者个体在同一劳务用工单位当月累计出勤天数不满15天（法定工作日天数2/3）且连续不超过3个自然月的用工。

第四十四条 本办法由雄安新区规划建设局负责解释。

第四十五条 本办法自2022年7月1日起施行。已开工项目参照该办法进行管理。