附件：

三亚市森林资源管护人员管理办法（征求意见稿）

**第一章 总则**

**第一条[目的]** 为全面推行林长制，加强森林资源管护人员（以下简称“管护人员”）队伍的建设和管理，确保我市森林资源安全，根据《中华人民共和国森林法》、《乡村护林（草）员管理办法》、《关于加强森林草原防火网格化管理的意见》、《海南省基层林业管护人员管理办法（试行）》等有关法律法规和规范性文件，结合我市实际情况，制定本办法。

**第二条[适用范围]**本市直管森林资源管护单位和市辖区农垦各单位的管护人员队伍的建设和管理，适用本办法。市辖区内其他省属森林资源管护单位参照执行。

管护人员岗位分为生态护林员、技术员和管理员。

本市直管单位包括市公益林管理办公室、海棠区政府、吉阳区政府、天涯区政府、崖州区政府、育才生态区管委会、市野生动植物保护中心和三亚林场。

**第三条[部门职责]** 市林业主管部门负责对管护人员选聘、管理、培训和考核工作进行统筹指导和监督，各区政府、育才生态区管委会负责林业工作部门（以下简称“各区林业主管部门”）和其他各森林资源管护单位具体实施。

**第二章 管护人员的选聘**

**第四条[管护人员选聘原则]**管护人员的选聘应当坚持公平、公正、公开、竞争、择优和就近招聘的原则，也可根据森林资源管护的实际需要，聘请熟悉林业政策法规或具备林业技术管理经验的专业人员。

**第五条[招聘条件]**管护人员招聘条件包括：

（一）政治素质好，遵纪守法，品行端正，作风正派，无违法违纪行为，有责任心、事业心，有组织协调能力；

（二）招聘年龄：男性年龄18至45周岁，女性年龄18至40周岁，脱贫人口年龄可适当放宽；

（三）身体健康，吃苦耐劳，能胜任野外巡护工作；

（四）热爱护林工作，熟悉周边林情、山情、村情、民情，掌握林业法律法规及有关林业管护常识；

（五）生态护林员须初中以上文化程度；管理员须高中或中专（含）以上文化程度；技术员须大专（含）以上文化程度。

同等条件下，本科（含）以上学历、林业相关专业毕业生、从事过林业相关工作人员、建档立卡脱贫户和监测对象以及复退军人可以优先聘用。

**第六条[管护人员公开选聘]**管护人员缺位的，管护单位应在管护人员缺位2个月内组织完成选聘工作，按照以下程序进行：

**（一）招聘公告。**用人单位应当在选聘前在森林资源所在村（居）委会公共办事场所醒目位置张贴招聘公告，并通过官方媒体、社交平台等渠道发布招聘公告，发布招聘公告应提前告知市林业主管部门，公告内容包括：

1、选聘对象、条件、名额；

2、选聘原则、程序；

3、岗位类别、管护位置、管护任务、劳务报酬标准；

4、报名时间、地点、方式和需要提交的相关材料；

5、其他相关事宜。

公告时间不少于七个工作日。

**（二）报名和资格审查。**管护人员选聘由应聘人员主动报名，向聘用方提交书面申请，申请材料包括申请表、个人简历、户口本复印件、学历证明等，用人单位按照本办法第五条规定进行资格审查，对资格审查不通过人员应当在选聘考试前告知原因。

符合应聘条件人数达到或超过招聘人数 3 倍的，可以组织考试。

**（三）选聘考试。**用人单位须至少提前一天通知应聘人员考试时间、地点等信息并准备考场。考试前用人单位须核实考生身份。考试包括计算机能力测试和面试（应聘生态护林员只需面试）。计算机能力测试成绩由用人单位安排考官阅卷评分，市林业主管部门（农垦各单位可由所在区林业主管部门）安排考官核定分数；面试考官由市林业主管部门（农垦各单位可由所在区林业主管部门）、用人单位、市公安局森林分局各选派 2 人组成，主考官由市林业主管部门（农垦各单位可由所在区林业主管部门）指定，考官根据考生综合素质公平、公正评分，最终得分为去掉最高、最低分后取平均分。计算机能力测试与面试均采取百分制，分别按照 60%、40% 的权重计算综合成绩。考试总成绩采取百分制，划定综合成绩合格分数线为 60 分，未达到 60 分的考生不能进入政治审查与体能测试环节。考试成绩由用人单位在考试结束后2小时内在考场外张榜公示，公示期不少于五个工作日。

公示期满后，由用人单位按照从高到低顺序对应聘人员按照与所需选聘岗位1：1的比例开展政治审查和体能测试。

政治审查或体能测试不通过的，用人单位可以按照同岗位排名靠前且达到综合成绩合格分数线者递补进行政治审查和体能测试，如满足递补条件应聘人员人数不足，或者经政治审查和体能测试不符合招聘条件的，应当就空缺岗位继续安排招聘。

考核通过的应聘人员名单应当由用人单位统一向社会公示，公示期不少于五个工作日。

公示无异议的，由用人单位将考试成绩、政治审查和体能测试情况报市林业主管部门审核批准。

**第七条[技术员单位推荐]**技术员可以通过公开选聘，也可以由森林资源管护单位考查推荐，考查前应对拟考察对象是否符合技术员岗位录用条件进行审查，考查内容包括林业业务知识、办公软件应用、制图软件应用等，考查合格后报市林业主管部门批准录用。

**第八条[管理员内部选拔]**管理员由内部选拔产生，由市林业主管部门考查任命，或管护单位考查合格后报请市林业主管部门批准。符合本办法第五条选用条件的优秀生态护林员可以选拔为管理员，原则上内部选拔人员为近2年考核结果为优秀的生态护林员。

**第九条[管护人员签订管护合同]**选聘的管护人员应当与用人单位签定管护协议，聘期原则为一年。

管护协议应当包括劳务关系、管护区域、管护面积、管护责任、管护期限、劳务报酬、人身意外伤害保险购买、考核奖惩等内容等。

**第十条[管护人员的续聘]**管护人员实行聘任制，年终考核合格者，按规定可以继续聘用。

**第十一条[管护协议的解除]**管护人员由于以下原因不适合履行管护责任的，应当予以解聘并解除管护协议：

（一）管护人员提出解除管护协议的；

（二）管护人员身体条件不能继续履行管护责任的；

（三）管护人员违反管护协议或者年度考核不合格的；

（四）管护人员受到司法刑事处罚的；

（五）其他原因不能胜任管护工作的。

**第十二条[生态护林员的职责]**生态护林员的职责包括：

（一）宣传、贯彻林业法律、法规、政策，根据有关规定，做好森林资源保护工作，确保森林、林木、林地及野生动植物不受破坏；

（二）负责定期巡护责任区山林，每月不少于当月法定工作日。必须填写巡山护林签到表和工作记录簿，记载当天林区发生的具体情况，尽职尽责做好森林资源管护工作；

（三）协助森林资源管护单位开展责任区内的造林、抚育补植等各项林业生产经营活动；

（四）协助森林资源管护单位开展责任区内的森林资源的检查验收、资源监测等；

（五）负责管理责任区及周边野外用火，制止各类违章用火行为。发现火情应当及时处理并报告森林资源管护单位或者属地林业主管部门，积极参与火灾扑救，协助查处火灾案件；

（六）协助森林资源管护单位做好责任区内林业有害生物防治工作，在责任区发现林业有害生物的，应及时处理并报告森林资源管护单位或者属地林业主管部门，并积极参与有害生物治理；

（七）协助森林资源管护单位完善和保护林业基础设施；

（八）劝阻、制止破坏森林、林木、林地及野生动植物等森林资源的行为，并及时报告森林资源管护单位或者属地林业主管部门，协助查处盗伐、滥伐森林、破坏野生动植物、名木古树案件和违法侵占林地等森林案件；

（九）协助处理责任区的林权纠纷；

（十）参加生态护林员每月例会，汇报当月的管护情况；

（十一）完成森林资源管护单位、各级林业主管部门交办的其他工作。

**第十三条[技术员的职责]**技术员的职责包括：

（一）宣传、贯彻林业的法律、法规、政策，根据相关规定做好森林资源保护工作，确保森林、林木、林地及野生动植物等森林资源不受破坏；

（二）负责责任区生态护林员的管理和业务指导，指导管理人员制定责任区巡护方案，按照相关技术规程，组织实施森林资源技术管理工作；

（三）协助各级林业主管部门开展责任区内的森林资源监测与信息档案管理，协助完成造林经营规划、调查设计、检查验收、技术指导等各项工作；

（四）负责防范森林火灾、林业有害生物以及破坏森林资源行为；

（五）协助调处森林资源权属纠纷；

（六）发现辖区内野生动植物新物种，及时向属地林业主管部门报告；

（七）积极完成森林管护单位和各级林业主管部门交办的其他工作。

**第十四条[管理员的职责]**管理员职责包括：

1. 宣传、贯彻林业法律、法规、政策，加强生态护林员的业务指导；
2. 每周召开生态护林员例会；
3. 组织并参与人员集体巡山每月8次以上；
4. 制定责任区巡护方案，按月检查、指导生态护林员的巡护记录，抽查生态护林员的出勤到位情况并做好检查记录；
5. 对责任区内破坏森林资源现象及时调查并报告森林资源管护单位和区林业主管部门；
6. 定期向属地林业主管部门和森林资源管护单位汇报森林资源保护和建设情况；

（七）积极完成森林管护单位和各级林业主管部门交办的其他工作。

**第三章 管护人员的待遇和工作条件**

**第十五条[管护人员的报酬]**管护人员的劳务报酬等相关待遇应当在森林资源管护劳务协议中明确约定，由市林业主管部门按照约定标准统筹发放。

管护人员劳务报酬由基本劳务费、补贴和考核奖励构成，市林业主管部门根据管护人员岗位、学历、从事护林工作年限及考核等级等情况，按月发放。

基本劳务费实行绩效挂钩制度，按月发放约定基本劳务费的80%，年终根据管护绩效考核结果发放剩余基本劳务费。考核优秀和称职的，一次性发放剩余的20%劳务报酬；考核基本称职的，扣除部分劳务报酬；考核不称职的，20%劳务报酬不再发放。

**第十六条[学历、岗位、工龄补贴]**市林业主管部门按照年预算资金及当地消费水平核定各岗位管护人员基本劳务报酬，管护人员劳务报酬标准一旦确定，原则上不得随意降低。

管护人员市级财政补贴标准为每月400元，区级（含育才生态区）财政补贴每月1000元。

鼓励高学历人员从事森林资源管护工作，管护人员大专学历每月补贴100元；本科学历每月补贴300元；研究生学历每月补贴600元。

管护人员无法领取区级补贴的，市林业主管部门可发放岗位补贴，具体金额由市林业主管部门核定。

生态护林员每月补贴燃油及通讯费100元。

管护人员从事森林资源管护工作大于一年的，每满一年增加20元护林贡献补贴，具体按照市林业局缴纳社保起始时间计算。

**第十七条[管护人员考核奖励]**上年度管护人员考核结果为优秀的，当年生态护林员每月补贴200元，技术、管理员每月补贴400元。上年度考核结果为基本称职的，当年每月扣除基本劳务费200元。

管护人员连续两年考核结果为优秀的，一次性奖励不高于一个月劳务报酬的奖金，具体金额由市林业主管部门核定。

**第十八条[资金来源]**管护人员基本劳务费、考核奖励和除市、区以外补贴从中央、省级公益林、天然林管护资金项目列支，市、区级补贴标准可根据居民消费水平等因素逐年提高，原则上不得降低。

**第十九条[管护人员工作条件]**各管护单位应为管护人员配备摩托车等必要的巡护设备，并负责后期巡护设备的维护保养，各级林业主管部门和管护单位应当配发管护人员的巡护设备、服装、宣传资料、知识手册等工作用品。

**第四章 管护人员的网格化管理**

**第二十条[管护人员网格化管理体制]**各级林业主管部门应当在同级人民政府领导下，加强对管护人员队伍网格化建设和管理，规范管护人员的岗位设置、管理工作。

**第二十一条[管护人员统筹管理]**鼓励区林业主管部门与农垦等林业经营管理单位通过协商，整合森林资源管护责任区，将林业经营管理单位聘用管护人员并入区林业主管部门管护队伍，由区林业主管部门进行日常管理。林业经营管理单位应当密切配合区林业主管部门工作，不得随意降低管护人员工资待遇和其他工作条件。

**第二十二条[管护网格划定]** 市林业主管部门根据森林资源管护责任范围和实际情况，统一划定管护网格，并按照“一格一人”标准核定和调整市直管单位管护人员岗位设置。生态护林员公益林管护网格面积一般控制在2500亩至5000亩之间，离岸岛屿等特殊区域由管护单位报市林业主管部门确定，原则上特殊区域公益林管护网格面积不低于1500亩；管理员公益林管护网格面积一般控制在20000亩至50000亩之间，管护单位管护公益林面积不足20000亩的由市林业主管部门视情确定是否配备管理员；技术员公益林管护网格面积一般控制在30000亩至75000亩之间，管护单位公益林管护面积不足30000亩的由市林业主管部门视情确定是否配备技术员。

森林资源管护以落实全部公益林、商品林和红树林管护责任为原则，以“山有人管、林有人护、火有人防、责有人担”为目标，实行森林资源网格化管理，商品林和未规划为公益林的红树林应合理分配给就近生态护林员，原则上生态护林员公益林、商品林和红树林合计管护网格面积不超过6000亩，管理员、技术员管护范围按照下辖生态护林员确定。

**第二十三条[管护智能化和信息化]**市、区林业主管部门应当加强森林资源管护的智能化和信息化，依托森林资源监测系统等手段，建设森林资源智能巡护平台，开展智能巡护、工作协同、即时通信、遇险呼救等，实现森林资源管护“网络化”，并提供及时全面准确的管护人员实时工作动态及汇总统计分析信息，做为智能评价、绩效考核的参考数据。

**第二十四条[管护人员管护范围公示]**森林资源管护单位、区林业主管部门应当指导管护人员制订责任区巡护计划和方案，落实巡护责任，并将管护人员管护责任区范围、管护人员姓名、联系方式、投诉方式向社会公告。

**第二十五条[管护人员公众监督、参与]**市、区林业主管部门和森林资源管护单位应当加强森林资源管护人员管理工作的信息公开，接受公众监督。

公众有权利对森林资源管护单位和管护人员的管护工作提出合理意见和建议。

鼓励志愿者、志愿服务组织和有条件的企事业单位依法在各级林业主管部门和管护人员指导下从事志愿护林工作。

**第二十六条[林长制基层队伍建设]**管护人员应当自觉接受各级林长的督导检查，及时向各级林长、林长办汇报在本区域巡护中发生的情况。对各级林长发现的问题协助有关部门或者单位及时采取措施整改，对各级林长作出的巡护要求严格实施，积极主动完成各级林长办交办的其他任务。

**第五章 管护人员培训与考核**

**第二十七条[档案制度]**区林业主管部门、森林资源管护单位应当建立管护人员工作档案，包括合同签订、选聘、培训、日常管理、林情报告、考核等内容，并实行动态更新，每年上报市林业主管部门备案。

**第二十八条[管护人员岗前培训及定期培训]**市、区林业主管部门、森林资源管护单位应当加强对管护人员业务技能培训，培训可采取讲师授课、现场教学、实战演练等多种形式，培训内容应当包括林业相关法律、法规、规章、政策、森林资源分布情况、岗位职责、安全防护、业务知识、职业技能等，可以对管护人员培训情况安排多种形式的考试，不断提高管护人员的管护能力和责任意识。原则上每名管护人员每年参加培训不得少于2次。

新聘用的管护人员未经岗前培训不得上岗。

**第二十九条[管护人员考核评估]**森林资源管护单位应当依照省、市有关规定加强对管护人员的业务指导、日常监督检查和考核。

管护人员年度考核分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。年度考核不称职的，不再续聘，解除管护劳务协议。

年度综合考核结果应当报上一级林业管部门备案。

**第三十条[管护人员失职行为处理]**管护人员在聘用期间有下列情形之一的，可以视情扣减当月基本劳务费5-20%，情况严重的，予以解聘；市林业主管部门可以责令森林资源管护单位对严重失职的管护人员予以解聘。涉及违法犯罪的，依法追究法律责任：

1. 不履行管护职责，玩忽职守、知情不报、以权谋私、监守自盗、弄虚作假，造成责任区森林资源损失的；
2. 在本责任区有森林火灾隐患，不报告又不采取措施消除，导致森林火灾发生的；
3. 擅自同意单位和个人进入林地施工、采伐林木、乱捕滥猎野生动物等违法行为的，或者对辖区内发生上述违法行为不知情、不制止、不报告的；
4. 发现责任区林业有害生物不及时采取措施，不积极配合处理，导致林业有害生物传播扩散的；
5. 责任区发生涉林案件，不及时报告、不积极配合查处的；
6. 责任区发生涉林刑事案件，或全年累计达到刑事案件起点的，予以解聘；
7. 无故旷工的，扣减当月基本劳务费5-20%，连续旷工超过15个工作日或者全年累计超过30个工作日的，予以解聘；
8. 无故不参加例会或集体巡山的，扣减当月基本劳务费5-20%，全年累计不参加例会5次或集体巡山10次以上的，予以解聘；
9. 其他不严格履行管护职责的情形。

**第三十一条[山体保护、海岸带保护、饮用水水源保护区保护]**管护人员责任区涉及自然保护地、山体、海岸带、沿海防护林、生态保护红线、饮用水水源保护区、天然林等特殊自然生态空间的，应当遵守相应法律、法规和规章的特殊规定。

**第六章 附则**

**第三十二条** 本办法由市林业主管部门负责解释。

**第三十三条** 本办法自2024年 月 日起施行。