



瑞丽市林业和草原局关于印发《瑞丽市生态护林员管理实施细则（试行）》的通知

瑞林草规〔2024〕1号

各乡、镇人民政府，勐卯街道办事处，云南铜壁关省级自然保护区管护局瑞丽管护分局，德宏州林科所：

为加强对全市生态护林员的监督和管理，切实抓好森林资源的管护工作。现将《瑞丽市生态护林员管理实施细则（试行）》印发给你们，请认真贯彻执行。

瑞丽市林业和草原局

2024年4月26日

（此件公开发布）



瑞丽市生态护林员管理实施细则（试行）

第一章 总则

第一条 为抓好森林资源的管护工作，加强对生态护林员的监管，保障管护劳务费的正常使用和生态护林员的合法权益。根据《中华人民共和国森林法》《关于全面推进林长制的意见》《天然林资源保护工程森林管护管理办法》《国家级公益林管理办法》《国家林业和草原局办公室关于进一步加强管理更好发挥生态护林员作用的通知》《云南省公益林管理办法》《云南省护林员管理办法》《云南省森林资源管护财政专项资金管理实施细则（暂行）》等法律、法规、规章和有关规定，结合瑞丽市实际，制定本管理细则（以下简称“细则”）。

第二条 本细则适用于本市范围内从事森林资源经营、管理的林业和草原主管部门、乡镇（街道）、国有林业单位、集体经济组织（以下统称用人单位）和生态护林员。

第三条 生态护林员是指从事森林、草原、湿地、荒漠和野生动植物等资源管护的护林员、草管员、湿地管护员等各类林草



资源管护人员，统称为“生态护林员”。

第四条 生态护林员统一受用人单位的管理，同时接受人民群众的监督。

第五条 按照“日常监管、平时检查、动态管理、年终考核”的方式对生态护林员的履职情况和管护效果进行综合考核，考核结果作为管护劳务费奖惩和续签管护合同的依据。

第二章 生态护林员选聘与解聘

第六条 生态护林员的选聘条件。

（一）思想信念坚定，政治立场鲜明，热爱祖国，拥护党的领导，坚持党的路线、方针、政策，具有良好的道德品质；

（二）年龄在18周岁以上，身体健康，具有一定文化水平，能胜任林草资源相关管理工作，能正确操作“生态护林员巡护APP”以及做好《巡护工作记录本》的日志书写；

（三）遵纪守法，作风正派，责任心强，能秉公办事，敢于向破坏森林资源的违法行为作斗争；

（四）热爱林草事业，熟悉当地林情、社情、民情；

（五）无吸毒行为，无违法犯罪记录；



(六) 服从用人单位工作安排。

第七条 生态护林员选聘程序。

用人单位按照公告、申报、审核、公示、聘用的程序对外选聘，选聘程序、结果由市林业和草原局作指导和审核，并由市林业和草原局作备案。

符合选聘条件的人员需提交申请表、尿检证明等做初步审查。审核通过后，填制《瑞丽市生态护林员聘用审批表》报市林业和草原局备案建档。

第八条 用人单位应坚持公平、公正、公开的原则，对拟聘人员进行资格审查，确定拟聘用初步人员名单及个人基本情况（上报市林业和草原局作审核后确定）

第九条 用人单位应对拟聘用生态护林员初步人员名单进行公示，公示期不少于七日。公示期间有异议的，经核查确定不具备资格的，取消选聘资格。

第十条 公示期满后用人单位将聘用人员名单以书面上报市林业和草原局。

用人单位与生态护林员签订管护合同，在合同签订10日内明确管护区域。管护合同原则上一年一签，新聘前两个月为试用期。



第十一条 生态护林员有下列情形之一的，应解聘或解除管护合同：

- （一）有违法行为受到法律制裁的；
- （二）破坏森林、草原、湿地资源和自然保护地的；
- （三）不能适应护林工作或不能正常履行生态护林员职责

的；

（四）管护责任区 1 个月内发生火灾 2 起或脱岗发生火灾 1 起的，发生较大病虫害、林木盗伐 2-5 立方米未及时发现报告的，以及在涉林案件中存在失职或者知情不报、隐瞒事实、弄虚作假对破案造成障碍的；

- （五）聘用后出现不符合选聘条件的；
- （六）符合管护合同的解聘条款规定的；
- （七）国家、省级政策变动不宜继续聘用的；
- （八）不认真履行职责，经批评教育不改正的；
- （九）月考核两次不合格或者不能胜任管护工作的；
- （十）以权谋私、监守自盗、弄虚作假或“吃、拿、卡、要”

等触犯法律的；

（十一）无理刁难群众引起群众上访，或者组织、参加上访、信访的；



(十二) 有吸食毒品、种植毒品、买卖毒品行为的;

(十三) 本人主动提出申请解除管护合同的。

因年龄、身体、死亡等原因解聘的可以支付当月的管护劳务费，其他原因解聘的，按本细则的规定扣发当月管护劳务费。

第十二条 不适宜继续履行管护职责及因个人原因申请解除管护合同的生态护林员，应立即与生态护林员解除管护合同，并制发《生态护林员解聘通知书》，一份报市林业和草原局，一份送达被解聘的生态护林员本人，一份由用人单位存档。管护合同期满后不续聘的，自动解除聘用关系，不用制发《生态护林员解聘通知书》。

第十三条 生态护林员因个人原因申请解除管护合同的，应提前三十日向用人单位以书面形式提出。生态护林员在被告知解聘后的7个工作日内，有权向聘用单位或者市林业和草原主管部门提出书面申辩、申述。

第十四条 被解聘生态护林员管护劳务费的兑付按本细则的规定执行。

第十五条 因各种原因出现生态护林员岗位空缺的，按照本细则规定的选聘程序及时补充。



第三章 生态护林员职责

第十六条 生态护林员的主要职责是从事森林、草原、湿地等自然资源和自然保护地管护工作，以及配合林草部门做好相关案件查办、产值统计等工作。

第十七条 生态护林员具体履行以下职责。

（一）加强法律法规学习，增强法律法规意识，带头遵守国家林草法律法规、政策和管理规定，广泛宣传林草法律法规、方针政策；

（二）对管护责任区内的森林、草原、湿地等自然资源进行巡护、值守，并做好巡护记录日志及“生态护林员巡护 APP”上线巡护、考勤打卡、事件填报等；

（三）依法管护，增强自身责任意识 and 安全意识，严守社会公德和职业道德，自觉维护队伍形象，服从用人单位安排的学习和工作；

（四）对管护责任区内发生的森林火灾、乱砍滥伐、偷砍盗伐林木、以其它方式损毁林木、非法侵占林地、开山炸石、开矿采砂、乱捕滥猎、破坏野生动植物资源等违法行为，以及非法毁



坏宣传碑（牌）、标志碑（牌）、界桩碑（牌）、围栏等管护设施的行为，应及时有效地采取措施组织扑救和制止，并及时向用人单位报告；

（五）准确掌握管护责任区的四至界线，了解掌握民情、林情和山情，并积极参加用人单位组织的各种学习培训、工作例会、考核考评；

（六）对管护责任区内或相邻区域内发生破坏森林资源的违法行为有责任进行制止，并及时报告用人单位，同时记录在巡护记录中；有关部门未进行及时处理的，生态护林员必须及时以书面形式再次上报；

（七）严守禁毒法规，不准以任何方式吸食毒品和种植毒品源植物；加强对责任区巡查，如发现毒品源植物第一时间向用人单位报告；

（八）严守管护纪律，不得不务正业，不准吃拿卡要；

（九）推动林草资源高水平保护、林草产业高质量发展，切实发挥好“七员”作用（林长巡林专管员、政策法规宣传员、案件查处协办员、林草产值统计员、林草灾害警报员、乡村绿化管护员、为民办事服务员）。



第四章 生态护林员管理

第十八条 用人单位应成立生态护林员管理机构，明确专、兼职人员，与生态护林员管理单位、业务指导部门建立沟通协调机制。

第十九条 市林业和草原主管部门负责指导全市生态护林员队伍的建设和管理，用人单位负责对生态护林员队伍的日常工作，对生态护林员进行考核评价工作，建立涵盖个人信息、出勤记录及管护记录等内容在内的生态护林员工作档案。

用人单位在日常管理中发现生态护林员违反有关规定的，未造成严重后果的要进行书面批评教育；造成严重后果的，根据情节从快处理。

第二十条 生态护林员的岗前培训由用人单位统一组织，经培训合格后方可上岗。业务培训每年至少两次，培训所产生的费用按照有关规定作预算开支。

第二十一条 生态护林员离开护林责任岗位必须向用人单位书面请假，并请人临时代管责任区。

第二十二条 生态护林员履行职责时，应持证上岗，并穿着



或佩戴统一的护林标志。防火期每月巡护天数不少于 20 天，非防火期每月巡护天数不少于 8 天，巡护天数应按周平均分配巡护时段。

第二十三条 生态护林员应自行办理人身安全保险，也可由用人单位代办人身安全保险，费用由生态护林员自理。

第五章 生态护林员考核

第二十四条 考核对象为全市专（兼）职生态护林员。

第二十五条 用人单位负责对生态护林员日常履职情况及管护成效进行抽查，每月抽查比率不得低于管护区域生态护林员总数的 30%，保证每“季度”全覆盖一次，并做好抽查记录，作为考核、管理的重要依据。用人单位组织考核小组具体开展生态护林员的考核工作，并对考核结果负总责。考核分为月考核和年度考核两部分，分别作为基础性管护劳务费（月管护劳务费的 90%）和绩效性管护劳务费（月管护劳务费的 10%）兑付的依据。

月考核时间为每月月底，由用人单位对照《瑞丽市生态护林员月考核评分表》进行月考核，由考核组成员共同签字，并加盖用人单位公章，上报市林业和草原主管部门备案。



年度考核时间为每年的年底，年度综合考核成绩由平时考核成绩+年终考核成绩构成，比例为 7: 3，计算方法为：年度综合考核得分=月考核成绩平均值 × 70%+年终考核成绩 × 30%。考核小组对照《瑞丽市生态护林员年度考核评分表》进行年度考核，经生态护林员本人签字确认后，由考核小组成员共同签字，并加盖用人单位公章进行公示，公示期为 5 天。公示期满后，将公示结果统一上报市林业和草原主管部门。市林业和草原主管部门、公安局森警大队可以组织有关人员参与对生态护林员的年度考核工作。

第二十六条 考核实行百分制，市林业和草原局负责考核的指导工作，用人单位具体负责生态护林员的考核工作。考核分为月考核和年度考核，月考核评分作为兑付当月基础性管护劳务费的依据，年度考核评分作为兑付绩效性管护劳务费及奖惩的依据。

第二十七条 考核内容及评分标准。

（一）考勤纪律（25 分）。

管护期间防火期巡护天数 20 天及以上，非防火期巡护天数 8 天及以上得 25 分。遇特殊情况需离岗，必须事先向用人单位请假，落实管护措施，经批准后方可离岗。巡护天数按生态护林



员巡护 APP 出勤天数计算,每月巡护天数不达标的,每少一天(含因事、因病)扣 5 分;无故不参加巡护工作的一次扣 10 分;未经请假批准擅自离开岗位一次扣 7 分;无故不参加例会或培训一次扣 5 分;其它情况酌情扣分。

生态护林员报告巡护情况、参加培训、统一巡护、森林防火、案件查处、有害生物防治等工作,在“生态护林员巡护 APP”做好出勤登记,并在《巡护工作记录本》做好日志书写,可作为生态护林员出勤的依据。

(二) 资源管护工作(20 分)。

大力宣传林草有关法律法规政策;在责任区内,能坚持巡护,敢于制止各种违规违法行为,无盗砍滥伐林木、乱捕滥猎野生动物、乱采滥挖野生植物、违法侵占林地、毁林开垦等破坏森林资源和自然景观等案件发生,做好巡护工作记录,管护区秩序稳定,未发生破坏森林案件或者行为,经查属实的,得 20 分。发生毁林开荒、蚕食侵占林地 0.4 亩以上、偷砍盗伐林木 1-2 立方以下,没有在当天上报的扣 5 分;发生林业行政案件,一年内出现没有在当天上报达 2 次以上(含 2 次)的扣 10 分;对责任区内发生乱砍滥伐林木等破坏森林资源行为未及时发现并制止的每次扣 10 分;对责任区内出现种植毒品源植物未及时报告公安机关的



扣 10 分；责任区内发生刑事案件或者破坏的森林资源数量达到立案数量的扣 15 分；造成森林资源严重破坏的扣 20 分；巡护记录不规范的扣 7 分；其它情况酌情扣分。

（三）森林防火工作（20 分）。

防火宣传工作 8 分。在责任区内粘贴悬挂防火宣传标语 5 条以上或者到邻近村组开展（参与）森林防火宣传（有痕迹），宣传效果较好者得 8 分；没有粘贴悬挂防火宣传标语的扣 2 分；其它情况酌情扣分。

切实加强野外火源管控，对责任区加强巡山护林力度，提高巡护频次，督促人员进山扫防火码，能严格监督各类野外用火，发现违章用火或发生森林火情及时制止、汇报的，得 12 分。对责任区内发生森林火情没有第一时间汇报或未参与扑救的每次扣 6 分；发生森林火灾造成严重破坏的扣 12 分；其它情况酌情扣分。

（四）林业有害生物防治（10 分）。

经常检查责任区内林木生长情况，发现林业有害生物危害情况应及时汇报，并采取措施积极参与防治，防治效果较好，得 10 分。发生林业有害生物危害未及时发现上报的，每次扣 5 分，未及时上报造成危害的扣 10 分，其它情况酌情扣分。



（五）林草产值统计工作（10分）

配合市林业和草原主管部门做好林菌、林药、森林蔬菜等相关林草产值统计，每月按照相关要求按时上报统计报表，得10分。未按要求进行统计上报的扣10分。

（六）学习与工作汇报（5分）。

积极参与有关部门组织的业务培训，每月认真负责做好巡护工作情况记录，并如实、及时向国有林业单位或行政属地管理单位汇报工作的得5分。无故不参加例会或业务培训的扣5份；每个月不汇报管护情况的扣3分；一年内不汇报管护情况2次（含2次）的扣5分；其它情况酌情扣分。

（七）民主测评（5分）。

民主测评采用护林员相互评价确定，主要对职责履职、品德作风等方面进行评价，测评合格得5分。

（八）其他工作（5分）。

能认真学习涉林实用技术，积极参与并指导管护区域开展林业相关工作的得5分；未参与的扣5分；其它情况酌情扣分。服从工作调度，能协助完成有关部门交办的其他工作，得5分；不服从、不能完成或不配合工作的扣5分；不配合用人单位开展资源保护有关工作的扣5分。



同样情形第二次违反本细则规定的，加倍扣分，本项不够扣的从其他项扣分。

第二十八条 考核依照《瑞丽市生态护林员考核评分表》计分，考核得分 90 分以上（含 90 分）为优秀；考核得分 80-89 为合格；考核得分 70-79 为基本合格；考核得分 69 分以下为不合格。月考核和年度考核以用人单位为单元，优秀生态护林员比例占生态护林员总人员的 15%（不四舍五入），优秀人员按考核结果分值由高到低依次取位。

聘用期未滿 6 个月的生态护林员不得参加年度考核优秀生态护林员的评选。

第六章 奖惩措施

第二十九条 月考核优秀、合格的生态护林员支付当月基础性管护劳务费；基本合格生态护林员支付当月基础性管护劳务费的 90%，另 10% 部分作为惩罚扣发计入年度优秀奖励金；不合格生态护林员兑付当月基础性管护劳务费的 80%，另 20% 部分作为惩罚扣发计入年度优秀奖励金；年内出现两次月考核不合格的，从第二个不合格的当月底解聘，扣发的绩效性管护劳务费不予发



放，作为惩罚计入年度优秀奖励金。

年度综合考核为优秀，全额发放绩效性管护劳务费，结合全员年度考核结果，分配奖励金；年度综合考核为合格，全额发放绩效性管护劳务费；年度综合考核为基本合格，发放 50%绩效性管护劳务费，另 50%部分作为惩罚扣发计入年度优秀奖励金；年度综合考核为不合格，扣发全年绩效性管护劳务费计入年度优秀奖励金。

优秀奖励金：由月考核、年度考核惩罚扣发奖励金和个人年度绩效性管护劳务费中提取 5%计入优秀奖励金两部分组成。

年度综合考核合格者，经本人书面申请，经审查批准可续签管护合同；年度综合考核连续两年为基本合格的，不得续签管护合同；年度考核不合格的，不得续签管护合同。

在管护合同期内因年龄、身体、死亡等原因解聘的，可以兑付履职时限内的基础性管护劳务费，年底兑付月考核合格月份的绩效性管护劳务费；其他原因解聘的扣发全部绩效性管护劳务费。

第三十条 用人单位月考核结束后，将审核后的管护劳务费审批表、管护劳务费花名册及考核评分表于次月 5 日前上报市林业和草原主管部门，经审核后通过银行卡兑付基础性管护劳务



费。

第三十一条 优秀生态护林员奖励以用人单位为单元，优秀生态护林员奖励，按人均分配优秀奖励金。用人单位由于人数的原因没有优秀名额，如在月考核中扣发过基础性管护劳务费和年度综合考核中扣发过绩效性管护劳务费的，可用于奖励年度综合考核得分第一名的生态护林员。

第七章 附则

第三十二条 用人单位参照本细则执行，结合实际组织开展好生态护林员选聘、监督、考核和管理等工作。

第三十三条 本细则由市林业和草原主管部门负责解释。

第三十四条 本细则自 2024 年 5 月 1 日起施行。2018 年施行的《瑞丽市公益林、天然林管护员管理办法（试行）》同时废止。