**淳安县集体林区护林员管理模式的思考**

**黄世国 汪爱君**

**浙江省淳安县林业局**

**摘要：**对淳安县专职护林员建设基本情况、管理中存在的问题进行了分析，提出精减护林员提高待遇、完善护林员管理、选聘、考核和培训制度，规范护林员行为，切实提高护林员的主观能动性，管护好森林资源。

**关键词：护林员，管理模式，对策建议，淳安县**

淳安县位于浙江西北部，钱塘江的源头，地处北纬29°11’-30°02’，东经118°20’-119°20’，是全国最大的千岛湖国家森林公园所在地。淳安县县域面积4419km2，拥有森林面积33.98×104hm2，森林覆盖率76.89%，活立木蓄积量2337.95×104m3，是浙江省面积最大的县,也是一个典型的山区县，山多地少，有“八山半田分半水”之称，浙江省林业重点县。境内有闻名中外的天下第一秀水---千岛湖，水域面积573 km2，蓄水178亿m3，属国家一级水体，是重要的战略水资源地。2014年，淳安县被列为浙江省公益林管理模式试点县，建立了专职护林员制度。

**1 护林员队伍建设基本情况**

**1.1护林员队伍建设历程**

2004年，是我县森林火灾最多的年份之一，发生森林火灾31起，过火面积18115.5亩，受害森林面积13706.4亩，烧毁林木36971立方米，死亡3人、重伤2人。为有效减少森林火灾的发生，经学习借鉴省内外县市先进经验，2004年12月在石林镇开展公益林专职巡山护林员制度试点工作，全镇配备专职巡山护林员29名。2005年2月，在试点成功的基础上建立了全县专职巡山护林员制度，配备专职巡山护林员1247名，取得了很好的实效，火灾发生率大幅度下降。

2008年4月，淳安县政府颁布实施《淳安县村级专职护林员管理办法》，进一步规范村级专职护林员管理。

2017年提高了护林员待遇，11名护林员被评为省级优秀护林员。

**1.2护林员的职责**

《淳安县村级专职巡山护林员管理办法》和《淳安县护林员考核办法（试行）》及2008年修改完善的《淳安县村级专职护林员管理办法》都明确了护林员的工作职责有七个方面内容，覆盖林业工作的各个方面，特别是对森林资源保护提出了明确的具体要求，是淳安生态保护的根本，可谓责任重大，一直来社会关注度都很高。如：2012年11月，枫树岭镇上江村集体在土名为“沈家坞”审批了60立方米自用材，实际采伐272.786立方米，造成了滥伐林木案。因护林员江某在巡山管理过程中管理不到位，2014年被县人民检察院以渎职罪起诉，被判处有期徒刑9个月、缓刑一年的处理。

**1.3护林员分布情况**

淳安县现有集体林区776名护林员分布在全县424个行政村758人、13个乡村各类林场（基本无范围和人为活动）18人，全县行政村中只有汾口镇天林庄村没有安排护林员；全县行政村拥有1名护林员的有193个行政村和10个乡村各类林场、2名护林员的有149个行政村和2个林场、3名护林员的有63个行政村、4名护林员的有17个行政村和中洲镇林场、5名护林员的为石林镇双西村和枫树岭镇窄坑村。

**1.4护林员的待遇**

2004年出台的《淳安县村级专职巡山护林员管理办法》明确了护林员的工资待遇：村级专职巡山护林员的管护费，无生态公益林的村标准为2000元/年，费用从县林业专项基金中安排；有生态公益林的村按照生态公益林的管护标准确定，从村公益林管护经费中解决。每半年考核兑现一次，由县财政、林业主管部门按考核情况统一发放。2005年，为规范管理巡山护林员管理，我县出台了《淳安县护林员考核办法（试行）》。2008年，为提高护林员的工作积极性，修改完善了《淳安县村级专职护林员管理办法》，专职护林员的管护报酬从公益林护林人员劳务费中支出。全县统筹后，护林员年工资标准为5000—6000元，其中20%用于年度考核。2017年，经林业部门多方协调沟通，提高了护林员工作待遇。

**2.存在问题**

2.1对护林员的定位存在偏差，普遍把护林员定位为单一的防火员，造成护林员只管防火、在防火重点时期乡镇林技员、林业部门的督促下才去巡查，由于缺少对护林员正确全面定位的理解造成对护林员的监管不足致使部分护林员存在严重的脱岗缺岗现象，如个别护林员平时外出缺岗被信访、还要林业部门帮其圆场。

2.2护林员的分布缺乏合理性，致使单位面积或单一森林经营单位人员偏多，造成责任不明确易推诿责任。一是部分村庄集中山林面积较大护林员安排较多，如里商乡石门村虽然山林面积和生态公益林面积较大，但只有1个住宿集中的自然村有4名护林员；二是部分行政村没有林业区划行政范围或管护面积很小，也有护林员安排，如汾口镇经门村、舒翠村山林面积较小、没有林业区划行政范围且都安排有护林员；三是大部分乡村各类林场分布在各行政村的范围内没有单独的区划范围且人为活动较少安排较多护林员，如中洲镇林场安排4名护林员。

2.3护林员的选聘存在问题，一是把护林员当成福利由村主要领导随意选任，出现退下的村主要领导出任护林员、部分至今还有村会计兼任、甚至还出现过主要领导兼任，有的还会出现护林员随村主要领导的调整而随意调整；二是部分还会选任年龄超龄的护林员继续担当，部分年龄接近70岁，合同由其儿子或另外的人签订。

2.4护林员自身存在的问题，一是部分护林员素质较差认为护林员工资是对他的补偿，工作到不到位无所谓；二是为了减少监管，工作手机（考勤手机）放在家中不使用；三是护林员巡山日记不正常使用，记录简单；四是工作不到位、存在能骗侧骗现象，如督查人员检查护林员巡山情况时经常听到我在某某山上。

**3对策建议**

**3.1大幅减少护林员并提高护林员待遇，**以乡镇为单位，打破以村以面积核算护林员人数，可以以相邻几个村或乡镇的一个片为单位选聘护林员。首先明确护林员的定位，护林员职责主要是监管森林资源的变化情况、危害资源行为并制止，同时及时告知相关乡村、部门；其次明确护林员工作场所，正因为是监管变化及危害行为，所以工作场所就是人为经常活动的地方，也就是说主要在路上及关键场所能关注人为活动行为、避免危害森林资源。

**3.2完善护林员管理制度，**可以以相邻几个村或乡镇的一个片为单位，由5－6名护林员组成一个护林组，可选1名组长或轮流担任，巡山以小组为单位集体行动，小组平时2人轮休或小组灵活安排、至少有3人参与巡逻、关键时段全员参与；护林组对乡镇林管站负责，每时段具体工作由林管站指令，发现有异常情况及时向林管站报告；激励、鼓励护林员、护林小组参与社会治安巡逻、社会救助以及野外失踪人员的搜寻工作，提升社会认可度；工作考核由乡镇负责，林业部门把平时监督检查情况及时抄告乡镇，对不合格护林员可提出建议除名。

**3.3完善护林员选聘制度，**严格按《浙江省公益林护林员管理办法》标准，特别要求身体健康、胜任野外巡逻和火灾扑救、熟悉相关管护范围村情林情，年龄控制在60岁内，带头执行林业法律法规，选聘时可由各行政村推荐或直接由乡镇考评择优录取。

**3.4完善护林员考勤系统，**完善手机考勤系统，根据不同情况分别设立电子围栏或打卡点，要求每天打卡、对不能打卡的要及时告知乡镇林管站或经许可也可在巡山日记中注明原因；执行每天签到制，巡山日记由组长保管或轮流、在巡山日记上签到；各乡镇林管站平时强化监督，定时不定时开展现场检查，检查情况纳入对护林员的考核内容；林业主管部门指派专人对护林员手机使用、工作轨迹情况经常性开展网上检查，并将情况及时通报乡镇。

**3.5完善护林员培训制度，**县林业主管部门可根据情况适时开展护林员职业道德、业务岗位知识培训，条件许可可一年进行一次；乡镇可根据阶段性工作，适时结合工作开展业务培训，提升业务能力。

**3.6规范护林员行为，**严格要求护林员做到四个勤：脚勤（巡逻到位无死角）、口勤（宣传到位确保政策家喻户晓）、眼勤（观察到位、多看了解排隐患）、手勤（记好巡护日志和入山人员的登记、同时对发现的火情及时处置），强化责任追究制度，对工作不到位的护林员应予应有的处分，切实提高护林员的主观能动性。

【参考文献】：

[1]淳安县林业局，浙江省森林资源规划设计调查成果报告.2018年9月

[2]汪爱君，余国信，程剑明等，淳安专职护林员制度的建立[J].中国林业.2006(7A):11-12

[3]陈根旭，汪爱君，汪胜.淳安县森林火灾发生规律及对策[J].农业技术与装备.2018(10):58-62

[4]汪爱君,方远.淳安县以水灭火的森林消防现状及对策[J].中国林业产业.2017(1):182

[5] 虎卫军.一起一般森林火灾引发的思考[J].森林防火.2014(4):4-6

第一作者简介：黄世国（1979.4-），男，林业工程师，主要从事林业技术推广和森林资源保护相关工作。

通讯作者简介：汪爱君（1970.5-），男，高级工程师，主要从事林业技术推广和森林资源保护相关工作。联系电话13968114477，邮编：311700