

中共自然资源部党组文件

自然资党发〔2018〕31号

中共自然资源部党组关于深化科技体制改革 提升科技创新效能的实施意见

各省、自治区、直辖市自然资源主管部门，新疆生产建设兵团自然资源主管部门，国家林业和草原局，中国地质调查局及部其他直属单位，各派出机构，部机关各司局：

为全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记在中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会上的重要讲话精神，落实中共中央、国务院有关科技体制改革等系列文件要求，自然资源部党组就深化科技体制改革，进一步提升科技创新效能，特提出如下意见。

一、重塑科技创新格局

（一）确立面向 2030 的自然资源创新战略

夯实地球系统科学理论基础。以地球系统科学观，认知山水林田湖草生命共同体，加强自然科学与社会科学交叉融合，拓展自然资源科学理论支撑。

突破深地、深海科学前沿。采用集中攻关机制，突破深地、深海资源发现、精准探测等“卡脖子”技术，构建 2000 米到 10000 米多层次资源能源探测技术体系、深海能源矿产开发共性核心技术装备及试采技术体系，创新水平跻身先进国家行列，部分优势领域实现并跑、领跑。

发展调查、保护、利用技术体系。应用发展遥感、互联网、物联网、人工智能等现代高新技术，构建自然资源立体调查监测技术体系；集成创新国土生态保护与系统修复方法技术，构建生态保护修复技术体系；发展创建国土空间规划与集约利用理论方法，建立国土空间优化管控方法技术体系。

（二）构建重大科技创新攻关体制

领衔竞争国家重大创新任务。部系统具备科技研发能力的事业单位（以下简称研发单位）应发挥创新优势，按照国家科技计划部署，积极竞争领衔国家重大、重点科技创新任务。鼓励部省单位间多学科团队联合申报实施。

创新自然资源科技工程组织实施模式。依托自然资源调查监测、开发利用、保护修复、空间规划等业务工程项目，部署实施

一批重大科技工程，实现自然资源治理核心技术和重大装备自主可控，有效提升履职能力。在自然资源调查、监测、评价等工程项目中，设立5%左右的“研究式调查”项目，创新工作模式，让科学家领衔，破解自然资源调查评价中难题，形成符合自然资源特点的调查研究结合模式。

重塑自然资源科技创新力量。围绕自然资源领域国家重大需求和国际科技前沿，聚焦重大创新方向，优化调整部研究开发力量布局。明确部所属研发单位自身科技创新优势和定位，中央级科研院所特别应发挥骨干作用，建立有利于激发创新活力、提升科技创新竞争力的体制机制和研发格局，促进研发成果有力支撑自然资源治理能力现代化，提升科学决策水平，前沿创新能力进入世界同类科研机构前列。

（三）促进科技创新成果转化应用

培育一批重大科技成果。在“深地”“深海”科学前沿、自然资源监测监管、生态保护修复、空间规划利用技术体系等方面，培育一批重大科技创新成果，提升自然资源科技创新水平和效能。

转化应用一批先进适用技术。加快自然资源卫星遥感、北斗导航定位、海域天然气水合物勘查开发、深地矿产资源勘查开发、自然资源智慧监管大数据平台等先进适用技术和装备的应用推广，支撑服务自然资源调查、监测、评价、规划等工作。

促进资金链、技术链与产业链紧密结合。强化产学研协同创

新与融合发展，加强与优势高校、企业合作，组建跨学科研发团队和产业技术创新联盟，开展关键共性技术攻关、装备研制和产业化。发挥企业技术创新主体作用，大力支持科技创新企业进入自然资源工作主战场，推进建立协同创新转化的体制机制。

二、大力推进科研管理改革

（四）深化科技领域“放管服”改革

实施“放管服”责任清单机制。研发单位及其上级主管单位，要按照国家科技体制改革要求，逐项梳理已有规章制度，对不适应改革要求的列出整改清单，坚决予以修改或废除，不留死角；涉及项目评审、人才评价、机构评估等重大改革事项，由部组织制定“放管服”责任清单，明确各级管理部门、单位改革责任，按照能放尽放的要求赋予科研人员更大的人财物自主支配权。充分利用大数据等现代信息技术，强化创新服务，加强事中事后监管，为科研活动保驾护航。

简化科研活动过程管理。在项目管理、人才培养、基地建设、国际合作等科技活动中，精简申报要求，减少一般性评估、检查、抽查、审计等活动，针对关键节点实行“里程碑”式管理。向国家科技平台推荐的项目材料一经报送，信息共享，上级部门不得再要求重复提供。项目执行期、人才培养期、科研基地建设期之内的管理由所属单位负责，上级部门仅保留中期评估（一次）及最终验收，并积极配合国家有关部门加强协调监督和服务。外事审批部门对科研人员出国开展学术交流合作实施区别

管理，出国批次数、团组人数、在外停留天数，应根据科研实际需要安排，明确提升国际科技合作水平和影响力导向。

精简优化“帽子”“牌子”。优化整合部级科技人才培养和创新平台体系建设，只保留自然资源部高层次科技创新人才培养工程一种科技人才“帽子”和重点实验室、工程技术创新中心、野外科学观测研究基地“一套牌子”，完善遴选、培养标准和评估要求，更加突出人才培养和使用导向。

突出创新质量和贡献评价导向。在人才、基地、奖励等科技评价活动中，加强科研成果的科学价值、技术价值、经济价值、社会价值、文化价值评价，清理简单量化的“唯论文、唯职称、唯学历”做法，建立以创新质量和贡献为导向的绩效评价体系。简化人才考核评价，推行标志成果质量、贡献、影响的代表作评价制度。把学科领域活跃度和影响力、重要学术组织或期刊任职、研发成果原创性、成果转化效益、科技服务满意度等作为重要评价指标。

（五）推进现代科研院所制度改革

推进实行章程管理。部所属中央级科研院所要面向世界科技前沿、面向国民经济主战场、面向国家重大需求，把聚焦自然资源领域重大科技问题、增强科技创新能力、攀登世界科技高峰作为战略使命，构建完善以信任为前提的科研管理机制。建立以章程为核心的现代科研院所管理制度，实现“一院（所）一章程”和依章程管理。章程要明确规定单位的宗旨目标、功能定位、业

务范围、领导体制、运行管理机制等，确保机构运行各项事务有章可循。

落实法人自主权。对章程明确赋予科研院所管理权限的事务，由单位自主独立决策、科学有效管理。主管部门要在岗位设置、人员聘用、内部机构调整、绩效工资分配、评价考核、科研组织等方面充分尊重科研院所管理权限，强化科研院所和科研人员的主体责任，少干预或不干预。科研院所要细化自主权的行使规则与监督制度，明确重大管理决策事项的基本规则、决策程序、监督机制、责任机制，形成完善的内控机制，建立宽松有序的科研氛围。

建立首席专家（首席科学家）机制。科研院所要探索建立首席专家制科研模式，制定实施办法，完备遴选条件，明确责权利、激励机制和考核指标。由首席专家牵头组建科技创新团队，自主决定科研重点和技术路线，赋予首席专家对团队成员考核评价、收入分配的决定权以及解聘、续聘的建议权。科研院所要为首席专家的科研创新、人才培养和平台建设做好支撑和服务，建立准入和退出的滚动管理模式。

（六）改革创新绩效考核机制

建立鼓励法人担当负责的考核激励机制。上级主管部门对研发单位开展考核时，要将落实国家科技体制改革政策情况作为重要内容，压实研发单位对科研项目和人才的主体管理责任。对于落实科技体制改革政策到位、科技创新绩效突出的研发单位，在

申请科技计划和人才项目、核定绩效工资总量、布局建设科技创新基地、核定研究生招生指标等方面给予倾斜支持。

建立领导班子创新考核制度。对科研院所领导班子的考核，应将科技创新绩效和科技体制改革落实情况作为考核重点，强化科技创新核心使命。对其它研发单位领导班子的考核，也应将科技创新情况作为考核重要内容。对贯彻落实国家科技体制改革要求不认真，或存在失职、不作为的领导，进行追责、问责。

探索中长期绩效评价制度。根据国家有关要求，探索建立以综合评价为主的科研院所绩效评价长效机制。对试点章程制度管理的科研院所，以5年为评价周期，进行综合评价，5年期内，每年按一定比例，聚焦年度科技创新绩效完成情况等重点方面，开展年度抽查评价。

三、集聚资源创建国家级平台

（七）改革科技平台创建模式

梯次推进有序创建。依据国家实验室、国家重点实验室、国家技术创新中心等条件要求，部优选自然资源领域若干具有竞争优势的创新团队，建立创建国家科技平台梯队序列。对于基本达到创建条件的，采取特区机制，模拟国家级平台试运行，集聚有关创新、基地、人才等支持政策强化推进，试运行三年周期内，严格论证评估。建立滚动进入与退出机制，确保创建成效。创建成功的，部继续稳定支持平台建设运行；未达到试运行目标的，则限期退出，不再享受特区支持政策，后备优秀团队则动态补充

纳入特区运行。

职责明晰协同创建。部负责指导创建国家科技平台试运行，协调相关部委解决增量科技资源，负责组织开展检查评估工作。创建平台依托单位为创建责任主体，负责提供保障条件，提出试运行方案，建立、完善相关管理制度，组建优势创新团队并落实人财物支配权、技术路线决策权等创新自主权。依托单位及上级主管部门，负责协调落实支持试运行的有关政策措施，统筹协调已有工资、经费、项目、设备、科研用房等相关科技资源，加大对创建工作的支持力度。

强化保障激励创建。中央级公益性科研院所基本科研业务费、国家科技项目间接费用、科研院所修购专项等科研资源，应对科技创新平台创建团队强化投入，支持科研装备、科研用房、人才引进等条件改善和运行保障，实行高端人才住房保障等特支政策。

（八）积极谋划助推国家实验室

助力海洋国家实验室建设。借鉴青岛海洋试点国家实验室相关政策措施，建强海洋领域现有 3 个功能实验室，积极参与重大战略创新任务，助推建成海洋国家实验室，成为代表国家海洋科技水平的战略科技力量的重要组成部分。

谋划地球深部探测领域国家实验室。以“地球深部探测”重大科技创新目标任务为基础，凝练重大创新方向和创新目标，在深地资源、深地动力学、深地探测等方向，组建核心创新团队创

建国家级创新平台，为创建地球深部探测领域国家实验室建设提供重要基础。

（九）加快创建优势领域国家重点实验室

稳定支持现有国家重点实验室建设。衔接、整合地方和高校等不同体制下的支持政策，放活实验室人才合作机制和薪酬激励机制，巩固特色，提升优势，构筑人才聚集高地，在卫星海洋环境动力学、林木遗传育种等部分领域形成国际领跑格局。

优先创建若干国家重点实验室。根据国家重点实验室的标准和要求，凝练重大创新方向和创新目标，调整完善业务架构，组建核心创新团队，以提升原始创新能力为目标，积极打造深地资源、深地动力学、岩溶动力学等国家科技创新基地，在深海深空深地探测、森林生态系统等前沿方向创建国家重点实验室。

（十）探索国家级工程技术平台创建模式

构建转化激励的运行模式。持续支持我部已建国家现代地质勘查等四个国家工程技术中心发展，加大对共性关键技术和产品研发、成果转化及应用示范的激励力度，探索创新与工程技术平台相适应的运行管理模式。对利用财政资金形成的职务科技成果，由单位按照权利与责任对等、贡献与回报匹配的原则，探索赋予科研人员所有权或长期使用权，加快成果转化。加大转化科技成果收益分配激励，以技术转让或者许可方式转化职务科技成果的，从技术转让或者许可所取得的净收入中可提取不低于75%的比例用于奖励。在研究开发和科技成果转化中作出主要贡

献的人员，获得奖励的份额不低于奖励总额的 50%。

优选工程技术平台创建梯队。在我部优势的天然气水合物试采、资源综合利用、地质勘查、海水利用、测绘地理信息及土地保护与利用等工程技术创新领域，遴选条件成熟的团队创建国家技术创新中心、国家工程研究中心。纳入创建梯队的，以国家技术创新平台为创建目标，可参照已建国家级平台的成果转化激励机制等试运行。

四、改革人才激励机制

（十一）用好高层次创新人才

建立高层次科技创新人才梯队。要充分发挥现有人才作用，打造高层次科技创新人才梯队，着力培养青年人才，合理引进急需紧缺人才。围绕自然资源重大科技创新任务和国家级创新平台创建等布局，依据科研人员学术水平、科技创新贡献等，建立中国科学院院士、中国工程院院士等国家级科技领军人才为首的高层次科技创新人才第一梯队；“千人计划”、“万人计划”领军人才及“国家杰出青年科学基金”获得者等国家级杰出科技人才为主的第二梯队；“千人计划”青年人才、“万人计划”青年拔尖人才、“国家优秀青年科学基金”获得者、部科技领军人才和科技创新团队负责人等国家级优秀科技人才为主的第三梯队，形成高端人才导向、梯次递进的高层次人才队伍。

建立直聘和破格竞聘制度。强化高层次科技创新人才的信任、使用，赋予领衔重大创新任务重任，强化岗位保障。第一梯

队人员可直聘为专业技术一级岗位，第二梯队人员可直聘为专业技术二级岗位，所聘岗位不占本单位专业技术岗位指标。第三梯队人员可不受任职年限限制，凭借专业能力和科研业绩参加专业技术二级、三级岗位竞聘。用人单位要严格岗位条件和聘期业绩考核，切实做到能进能出、能上能下。

建立“一人一策”保障机制。研发单位对列入部高层次科技创新人才梯队的人员要实行“一人一策”，针对其优势和特点制定支持政策、保障计划，强化创新研究、团队建设、待遇保障的落实。第一、二梯队人才调离部系统工作岗位需报请部党组同意，第三梯队人才流失情况需向部党组专项报告，并说明培养、支持情况和领导班子责任。部党组对人才流失严重、不执行人才政策、不作为的研发单位领导班子要追究问责。

（十二）强化高层次创新人才绩效激励

加大创新人才薪酬激励。按照国家有关规定，对全时全职承担国家关键领域核心技术攻关任务的团队负责人以及引进的高端人才，实行一项一策、清单式管理和年薪制，年薪所需经费在项目经费中单独核定，在本单位绩效工资总量中单列，相应增加单位当年绩效工资总量；对领衔国家科技重大项目、重点研发专项的项目负责人，牵头承担国家重点实验室创建任务的科技创新团队负责人，国家重点实验室首席专家可实行协议工资，协议工资标准可以参考同行同类人员的工资水平并结合本单位职工收入水平合理确定，由用人单位根据科研业绩考核结果合理发放；改革

研发单位绩效分配制度，建立以实绩和贡献为主要依据、注重科技创新成效的绩效工资内部分配办法，向创新成效显著的科技创新平台、科技创新团队和优秀青年科技人才倾斜。

加大科技成果转化激励。鼓励研发单位发挥技术优势，在保障完成公益任务的同时，开发满足社会需求的科技成果，并建立完善的转化激励机制，取得正当收益，用于人才激励、科技研发等。科研人员获得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。从职务科技成果转化收入中给予科技人员的现金奖励，可减按50%计入科技人员当月“工资、薪金所得”，依法缴纳个人所得税。

（十三）合理引进急需紧缺高层次创新人才

简化程序精准引才。研发单位根据创建国家级科技创新基地和牵头实施国家重大科技创新任务的需要，可采取“一事一议”决策方式和灵活多样特聘方式引进自然资源领域急需紧缺的高层次创新人才。引进高层次创新人才，在公开、平等、竞争、择优的基础上，简化招聘流程，并按相关规定办理聘用手续。

鼓励外聘高层次创新人才。研发单位可以设置一定比例的流动岗位，用于吸引高校、企业、其他研发机构的高层次创新人才兼职从事科技创新工作，所需岗位不占本单位专业技术岗位指标。外聘高层次创新人才实行项目聘期制。

（十四）拓宽青年人才成长空间

放手使用优秀青年人才。优先支持青年人才牵头申报国家自

自然科学基金等国家级科技项目，并保障科研条件。探索在自然资源调查评价、卫星应用等重大工程中吸纳不少于 10% 的 35 岁以下的青年人才担任工程技术副总师、首席专家助理等职务，让优秀青年人才在工程和项目实践一线历练成长。

为青年人才成才铺路搭桥。拓宽破格竞聘通道，部杰出青年人才被聘为专业技术四级岗位满 3 年的，可凭借专业能力和科研业绩参加专业技术三级岗位竞聘；被聘为正高级专业技术岗位满 5 年的，可凭借专业能力和科研业绩参加专业技术二级岗位竞聘。建立国际合作优先通道，实施青年人才培训和留学计划，提高部杰出青年人才等优秀青年科技人才出国研修、合作研究等国际化培养比例，开阔国际视野，提高外语和学术交流能力。科研院所基本科研业务费应对 40 岁以下青年科技人员的前沿探索研究给予倾斜支持。增加参与重大科技活动机会，部组织的重大科技工程、专项论证、科技成果评审等工作，安排一定比例参与席提供给青年人才代表观摩学习。各单位科技专家委员会要吸纳一定比例的青年科技人员参与，定期邀请院士、知名专家通过做报告、与青年人才座谈等方式，传承科学思想，开阔科研视野。

五、营造良好创新环境

（十五）弘扬科学报国崇尚创新传统

广大科研人员要弘扬科学报国的光荣传统，追求真理、勇攀高峰的科学精神，勇于创新、严谨求实的学术风气，把个人理想自觉融入国家自然资源事业发展中，以爱岗敬业、勇于担当的精

神，着力攻克关键核心技术，破解创新发展难题，在自然资源重大科技领域不断取得突破。

（十六）强化创新人才精神激励

建立专家联系机制，将高层次科技创新人才纳入部级联系范围，在工作环境、高端研修、医疗保健、休假疗养、后勤保障等方面加强支持和服务保障。加强科技创新优秀人物、创新成果的宣传报道，在各单位办公场所、门户网站等显要位置张挂创新人物形像，激发科研人员创新成就感、荣誉感，激励引导广大科技工作者强化责任意识，献身自然资源事业。鼓励学术民主和自由探索，对已履行勤勉尽责义务但因技术路线选择失误导致难以完成预定目标的项目负责人予以免责。

（十七）重奖科技创新突出贡献者

对取得具有重大国际影响力的科学发现、重大原创性的科技发明、重大经济价值科技成果的主要完成人和科技创新团队，部予以奖励。部设立科技奖励专项资金，对获国家科学技术奖一等奖排名第一的创新团队，一次性奖励 100 万元，其它等别参照此标准授奖。所获奖励对成果前三位完成人的分配不低于奖励总额的 50%。

（十八）构建信用管理制度

建立自然资源科技创新信用评价体系和科研诚信平台，全面实行科研人员信用管理。完善科研诚信管理制度，严惩学术不端行为，在项目申请、职称评定、岗位聘用、绩效评价、科技奖励

等方面有失信记录的科研人员，撤销其相关部级科技奖获得者、科技人才等称号，五年内不推荐其申报国家科技项目。对严重违背科研诚信的行为，依法依规终身追责，打造诚实守信、风清气正的科研环境。

部科技、人事、财务等主管司局建立联合检查机制，定期对各单位科技体制改革和创新效能落实情况进行督导检查，检查结果在部系统通报。各单位要认真贯彻执行党的科技工作政策，落实部党组关于深化科技体制改革的部署决策，结合本单位实际制定实施方案，创新体制机制，完善制度措施，大力推进自然资源科技创新，为推进国家治理体系和治理能力现代化贡献更多智慧和力量！

中共自然资源部党组

2018年11月1日

公开方式：主动公开

自然资源部办公厅

2018 年 11 月 5 日印发

