

附件一：

保加利亚“维达”纺织研究院的 体制与改革和管理工作情况

保加利亚“维达”（VEDA）纺织研究院是全国性唯一的纺织科研机构。“VEDA”是捷克语智慧的意思，该院本属于为人工业协会领导创建以来已有三十七年历史。

保加利亚经济体制改革较早。前二年由“维达”研究院与丝绸厂、针织厂、毛纺织试验厂、服装厂、轻纺设计院等单位联合组成“维达”联合体。“维达”研究院的领导机构也是联合体的常设领导机构。该院的正、付院长担任联合体的正、付总经理。保加利亚纺织行业尚有棉纺织、毛纺织、麻纺织、丝绸、针织、服装、工业用布、地毯等联合体，这些联合体中设有技术开发部和“维达”研究院在技术上展开竞争。组建“维达”联合体的指导思想是把联合体的工厂作为“维达”研究院配套的试验工厂。联合体的工厂设有厂长，是独立核算，自主经营的。“维达”研究院的职能机构既为本院科研工作服务，也为联合体工厂的生产服务。工厂每年向“维达”研究院缴纳一定的管理费。在我们访问期间，联合体中除“维达”研究院外，尚有针织厂、服装厂和毛纺织试验厂三个工厂，1989年三个厂向“维达”研究院计划上缴管理费10万列弗，最近，“维达”联合体已登记注册改

为“维达”公司，据介绍，公司可以具有更大的独立自主权，并在争取享有进出口权。

中国大使馆同志介绍，“维达”研究院除与我院发生双边合作关系外，尚与天津、四川、上海、广州、佛山等五地接触，商谈花式捻线、兔毛混纺、丝绸工艺等合作事项，如与天津纺织所合作搞计算机调控花式捻线机，由天津所负责计算机部分，争取1990年作为双方成果在北京国际纺机博览会上展出，由于保方技术公司干预反对而未办成。

“维达”研究院是独立核算，自负盈亏，经费自理的科研机构，现有职工420人左右，其中科研人员约130人，分为研究员1、2、3级约100人，主任研究员1、2级约30人（相当于副教授、正教授，目前尚无正教授）。

“维达”研究院的科研任务来自四个方面，国家经计委占25%，采用招标方式，为轻工业协会占25%，各联合体占30%，各企业占20%。四方面的任务都要签订合同。国际合作项目都为双边关系，目前尚在社会主义国家范围内进行，如在苏联作自调匀整器工业性对比试验，所需经费由双方主管部门各自承付。

今年，“维达”研究院的经费来源，计划从科研合同部分交院320万列布，院本部试验车间（包括捻线、花式线、织造、针织

染整等）生产性收入交院120万列单。

现就“维达”研究院本部管理体制、科研合同经济核算办法和职工考核及分配办法介绍如下。

一、院部机构设置及其职能

“维达”研究院实行院长负责制。设院长一人，付院长四人。该院设有职工代表大会（或称总管理委员会）由五名职工中选一名代表，院长由职代会选举产生或补选，付院长由院长聘任。

该院决策机构设有：① 经济委员会，由院长、付院长、总会计师、工会主席、党委书记参加，讨论决定全院计划、财务、提成、奖金分配、基金使用等五项。② 科技委员会由院本部或保加利亚有希望的科技人员25~30人组成讨论决定组织科技发展方向，评定科技人员职称等。③ 艺术委员会，讨论决定服装设计评选工作。

院部设有专职工作人员一人，负责检查上述决策机构决定事项的执行情况。院部还设有法律顾问、人事档案、国际会议专业服务、劳保工役各一人，国际技术合作四人，各司其责。

在院长领导下，分别由四名付院长分管经济管理、生产管理、工艺研究和机械化、自动化研究四大系统，并由院长直接领导财务办公室、配色中心、设计中心、新型纺纱研究室和新产品试验工场（包括各工序试验车间）。

经济管理系统主管科研、生产、成本、劳动工资计划管理工作以及产品经营、第三产业开发和后勤服务工作。

生产管理系统主管生产协作、物资供应、动力、机修基建等工作。

工艺研究系统承担棉、亚麻、大麻纺织染、毛、丝纺织染、服装设计、设计与缝纫、无纺布、微生物应用、人类工程（包括除尘、防噪音、采光等）和技术经济研究以及总试验室（包括物理、化学等）的测试研究任务。

机械化、自动化研究系统承担机械化、机械手、机器人研究以及计算机应用、自动化研究和节能技术研究，并负责管理全院科技情报机修车间、印刷车间等工作。

上述机构设置见附表一

二、科研合同经济核算办法

“维达”研究院每项科研合同都有经济核算表，按年分月进行经济核算。其基本核算公式为：每项科研合同纯利润 = 合同提供总经费 - $\{ A < \text{工资总额} > + 0.3 A < \text{退休养老金} > + 0.3 A < \text{原材料费用} > + 1.35 A < \text{设备折旧和动力费用} > + 4.8 A < \text{缴纳税金等} > \}$ 。由此可见每项科研合同应向院部缴纳费用为 $3.75 A$ ，今年科研合同缴院费用计划为 320 万列布，就按上述核算公式由各项合同组合而成。每项合同的纯利润之和构成全院总利润作为职工奖

金进行按劳分配。

三、职工考核和分配办法

“维达”研究院每一职工设有分年按月考核表一份。科研人员记录工作日及其内容。经课题负责人审核签字后。由财务据此。按月基本工资计算日工资额及其实际工作日。每月分二次发放工资。

科研人员中。研究员1、2、3级。月工资为210、230、250列弗。主任研究员1、2级。月工资为350、450列弗。有学位的增加30列弗/月。有职务的增加30列弗/月。工龄工资每四年增加月工资5%。最高不超过20%。此外。大学毕业生的月工资为170列弗。工人最高月工资为175列。今年。保加利亚计划调高月工资。科研人员的调高幅宽为90~150列。

全院总利润与工资总额之比为全院平均奖金的比例。约为工资额的40%。管理人员的奖金比例≤科研人员的奖金比例。具体比例数由经济委员会讨论决定。如去年管理人员的奖金比例为38%。每人按其工资数乘以38%分配奖金。科研人员的奖金分配办法是先求得全部科研人员应得奖金数与全部合同纯利润之比。再乘以每一合同的纯利润。作为每一课题应得奖金数。由于每一合同纯利润大小不等。从而拉开了科研人员奖金分配的差距。

研究室从每一合同应得奖金数中提取10%作为领导基金。尚余

90%由课题组按职务及其贡献进行分配。领导基金经讨论后分配给
全体成员。

据介绍。上述分配办法是经过八年实践。奖勤罚懒。按贡献大小
进行按劳分配。调动了全体职工的积极性。但也存在一、二线之间的分
配矛盾。

通过对“维达”研究院管理体制的考察了解。我们有以下二点看
法。

1. “维达”研究院的体制改革搞得较早。走过一段探索的道路。
以院为主组建联合体尚缺成功经验。新建公司有待今后实践中再作进
一步考察了解。

2. “维达”研究院的管理工作较严密。科研合同经济核算办法
以及职工考核和分配办法。可供我院在进一步改革中的参考。