

镇巴县人民医院

供货合同

项目名称：2025年医疗服务与保障能力提升项目
合同包1

甲方：镇巴县人民医院

乙方：河北燕大燕软信息系统有限公司



镇巴县人民医院信息工程购销合同

甲方：镇巴县人民医院

乙方：河北燕大燕软信息系统有限公司

地址：陕西省镇巴县新街 43 号

地址：秦皇岛市经济技术开发区渭水道 2
号软件中心一层

联系人：王金平

联系人：刘鸿天

联系电话：0916-6716505

联系电话：18630473016

为明确甲乙双方的责任，确保采购项目的实施，根据中华人民共和国《民法典》规定及招投标文件内容，经甲、乙双方协商同意，签定本合同，本合同包括医院绩效综合管理系统及医院绩效管理咨询及方案设计两部分内容。

设备名称、规格型号、单价、数量

1	2	3	4	5	6	7	8
品目	项目名称	生产厂家	规格型号	数量	单价	金额	备注
序号							
1	医院绩效综合管理系统 1.0	河北燕大燕软信息系统有限公司		1	680000	680000	
2	医院绩效管理咨询及方案设计	河北燕大燕软信息系统有限公司		1			
金额（大写）： 陆拾捌万元整						¥： 680000 元	

二、合同总金额：（金额大写：） 陆拾捌万元整

即供应商的所供具体设备内容及其金额。包括所有接口、项目设计、项目工程申报、运输、安装、培训，相关部门验收等费用，其金额不受市场和工作量变化的影响。

三、付款方式

项目计划书按交货时间设计三个阶段实施计划内容，并严格按实施阶段完成

项目。乙方人员进场开始施工并向甲方开具合同同等金额的税务发票，支付 5% 合同款。实施计划第一阶段完成并填写阶段工程进度验收单后，甲方将合同总价的 30% 汇入乙方账户。实施计划第二阶段完成并填写阶段工程进度验收单后，甲方将合同总价的 30% 汇入乙方账户。所有项目全部完成，项目运行正常并培训合格后甲方将合同总价的 30% 汇入乙方账户。留 5% 余款作为履约金，在项目验收完成之日计算 24 个月后一次性支付。

四、软件交付使用方式

交付时间：合同签订 90 个日历日

交付地点：甲方指定地点

收货人：

联系方式：

交货条件：乙方承担运费及运输保险费。

五、项目验收

(一) 软件使用交付

1. 乙方在项目实施前应将项目设计方案或图纸提交甲方，获得甲方同意后方可进场实施，项目中如需相关监管单位申报审批，以及项目所有验收需获得政府批复的由乙方全部负责。本项目中所提供系统包括工程类货物应严格按照相关政策标准进行设计和实施并安装到位。

2. 本合同产品出厂前必须做好调试、检验。检验合格后才能发给终端用户。甲方验收合同设备外箱包装有无损坏方可进行开箱验收。乙方保证所供货物的来源渠道正常，产品是全新的（出厂时间必须在合同签订时间前三个月内）、未使用过的；设备的品牌、规格型号、数量与本合同所指明的技术规格及型号相一致；质保期内应对由于产品设计、工艺或材料的缺陷而产生的质量问题负责，否则甲方拒收。双方在安装调试培训验收合格后，在验收单上签字盖章确认。

3. 甲方在免费质保期内，如遇紧急软件故障后，乙方工作人员在得到通知后 2 小时内提供在线支持，如不能远程解决，乙方工作人员 24 小时内必须到达医院并设法排除故障。

(二) 医院绩效管理方案设计 & 咨询

1. 乙方应严格按照附件 1《软件功能及配置清单明细》中的具体要求以及甲方绩效管理工作需求为标准，完成甲方医院绩效方案设计、绩效管理咨询服务以及配套医院绩效管理软件的实施落地工作，以实现甲方项目目标。

2. 服务内容：乙方为甲方提供采购绩效薪酬方案设计与咨询服务，具体包括但不限于以下内容。

第一阶段：现状调研与分析：对甲方现有组织架构、岗位职责、工作流程、薪酬体系及绩效考核现状进行全面调研。通过访谈、问卷调查、数据分析等方式，识别现有薪酬体系存在的问题与不足。形成《镇巴县人民医院绩效薪酬现状调研报告》提交甲方审核确认。

第二阶段：绩效薪酬方案设计：根据甲方战略目标、行业特点及业务需求，设计科学合理的绩效薪酬方案。向甲方提交《绩效薪酬方案设计报告》及《薪酬方案实施培训材料》制定薪酬方案实施计划，明确实施步骤、时间节点及责任人。提供薪酬方案实施过程中的培训与指导，确保甲方相关人员理解并掌握方案内容。包括培训 PPT、操作手册等，用于甲方相关人员的培训与指导，提交甲方审核确认。

第三阶段：效果评估与优化：在薪酬方案实施后，协助跟踪甲方进行效果评估，收集反馈意见。根据评估结果，对薪酬方案进行优化调整，在薪酬方案实施后 12 个月内完成《薪酬方案实施效果评估报告》，评估方案实施效果，提出优化建议，提交甲方审核确认。

3. 乙方在绩效管理调研诊断、培训服务、项目实施前，负责制定详细的方案和计划并按时间表推进。推进工作中遇到的问题及时向绩效主管部门汇报、沟通，提出解决问题的建议和操作方法，绩效薪酬测算结果必须符合医院改革要求。院级不同层面人员对方案提出疑问，乙方做好沟通解释工作，据员工接受程度稳步推进、平稳过度降低绩效管理改革风险。

4. 乙方制定绩效方案达到以上标准后，甲方应用乙方提供的绩效方案及软件正式运行三个月绩效薪酬发放，方可开展绩效薪酬管理方案设计验收，此后，乙

方负责提供指导评估甲方绩效方案运行的相关服务, 以及根据医院工作需求开发绩效管理软件相关数据及报表。后期若遇国家政策调整, 乙方负责免费为甲方进行绩效方案修订。

六、风险责任

1. 项目实施: 软件在甲方签字验收前, 所有的毁损灭失风险由乙方承担, 在甲方签字验收后, 其毁损灭失风险由甲方承担。乙方应根据项目实施的工作量配备足够的人力及工作设备, 配合甲方院级薪酬改革方案时间节点同步推进, 保证在实施阶段内向甲方交付相关成果。

2. 乙方向甲方交付本合同所约定的产品及服务, 包括但不限于调研、方案制定、方案实施、培训、模拟测算、软件应用落地、后期指导、调整校正等, 以上交付过程甲方负责配合协调, 乙方负责主导工作推进, 如因乙方单方面原因导致项目不能按照合同及招标文件要求交付, 甲方有权单方面解除合同, 并要求乙方退回已支付款项。

3. 安全风险责任: 甲方负责为乙方提供入驻办公场地及必要的办公条件, 乙方在入驻甲方单位开展工作, 应遵守国家法律法规及甲方单位规章制度, 保持向甲方相关部门工作沟通交流, 休假或外出应向甲方报备去向, 乙方工作人员应重视自身安全, 开展工作中掌握必要的沟通技巧, 与甲方职工调研沟通中不得发生冲突, 在甲方单位工作或入驻甲方属地期间安全事项, 由乙方公司全权负责。

4. 知识产权及保密条款: 乙方为甲方设计的采购绩效薪酬方案及相关交付成果的知识产权归甲方所有, 乙方不得将其用于其他项目或向任何第三方披露。双方应对在履行本合同过程中知悉的对方商业秘密、技术秘密及其他机密信息严格保密, 未经对方书面同意, 不得向任何第三方披露或使用。

七、技术保障

1. 乙方应随同货物单位提供相应的中文技术文件(包括产品合格证、装箱清单、操作手册、使用说明、检测报告、维护手册、维修手册、服务密码、故障代码表、电路图、服务指南等资料), 现场安装、调试、试运行等技术保障服务。

2. 乙方免费提供并接入医院和县局现有或者两年内采购的设备、信息系统、

集成平台及县区域平台等系统。

3. 投标产品的版本必须为公司现有最新及最高版本。（提供印证资料）
4. 与院内其它系统对接后要求高度集成、互联互通，数据统一共享。
5. 项目验收应满足三级医院评审、电子病历 5 级，互联互通测试 4 级相关要求。
6. 乙方免费提供软件升级：乙方在质保期内提供设备的软件升级更换和设备的技术咨询。
7. 投标方所投产品后期可免费升级满足国产信创软硬件及数据库。
8. 知识产权：即中标供应商应保证采购人在使用（服务）设备时，不承担任何涉及知识产权的法律风险。
9. 招标项目的招标文件、投标文件、补充协议以及合同附件等是本合同不可分割的组成部分，与本合同具有同等法律效力，双方必须遵照执行。

八、技术培训

厂家技术人员对甲方使用维护人员进行操作培训，确保甲方每一位使用人员均能熟练操作，如甲方在使用过程中遇到操作问题，厂家工程师能电话支持，如果需要厂家工程师来院进行再次培训时，乙方应在质保期内无条件免费到院进行操作培训。

九、售后服务

质保期：经验收合格后，乙方免费保修服务期为 24 个月。质保期自甲方在货物验收单（终验）上签字之日起计算。质保期内如遇无法修复的故障，给予免费更换新机。乙方必须在接到甲方通知后 24 小时内响应到达甲方现场维修。保修期后出现故障乙方应继续提供维修技术及配件的供应。在此期间维修仅收原配件成本费，不收取人工费用。

质量保证范围：指并非由于甲方不正当使用而造成的设备故障。

产品的售后服务由“厂家售后工程师”提供。客服电话：0335-8566806

十、违约责任

乙方因自身原因未按实施计划周表完成工期，或者未全面履行合同义务发生

违约，甲方有权终止合同，并向甲方支付合同金额的 3‰的违约金。（按天计算）

甲方因自身原因中途退货，向乙方支付合同金额 3‰的违约金。

十一、不可抗力

1. 合同任何一方由于受诸如洪水、地震等不可抗力事件的影响而不能执行合同时，履行合同的期限应予以延长，延长的期限应于事故所影响的时间。

2. 遭受不可抗力一方应在不可抗力事故发生后尽快以书面形式通知对方，并于事故发生后14天内将有关部门出具的证明文件、详细情况报告以及不可抗力对履行合同影响程度的说明通知对方。

3. 一旦不可抗力事故的影响持续30天以上，甲乙双方通过友好协商，在合理的时间内达成进一步履行合同或终止合同的协议。

十二、争议的解决

合同执行中发生争议，当事人双方应协商解决，协商达不成一致时，可向甲方当地人民法院提起诉讼。

十三、合同一式五份，甲方三份，乙方一份，政府采购中心一份。

产品配置及备件清单详见附件。

甲 方	乙 方	鉴定方
镇巴县人民医院 (盖章)	河北燕大燕软信息系统 有限公司 (盖章)	
法定代表人: 610728006666	法定代表人: 刘友元	
被授权代表: 陈伟	被授权代表: 刘鸿天	
	开户银行: 中国农业银行 秦皇岛开发区支行	
	账号: 50811001040010685	
日期: 2025 年 6 月 23 日	日期: 2025 年 6 月 27 日	

附件 1 软件功能及配置清单明细

医院绩效管理 服务及软件项目	项目名称	镇巴县人民医院购买绩效管理服务及软件项目
	内容	1、医院绩效管理咨询及方案设计
		2、医院绩效管理软件
		3、项目预算包括项目咨询费、软件费、培训费以及第三方软件接口和接口费。
	项目目标	1、按照《国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见》国办发〔2021〕8号、陕西省人力资源和社会保障厅财政厅卫生健康委医保局中医药管理局《关于深化公立医院薪酬制度改革的实施意见》陕人社发〔2021〕44号的“两个允许”、《医疗机构工作人员廉洁从医九项准则》通知（国卫办医发〔2021〕37号）、国家卫健委《关于加强二级公立医院绩效考核工作的通知》（国卫办医发〔2019〕23号）等文件精神。2、建立以预算管理为基础 DRG/DIP 为导向的现代医院绩效管理体系，据我院的特点调整医院经营理念和模式、优化医院绩效工资分配激励机制和考核机制，充分调动医务人员工作积极性，整体提升医院的经营能力，促进医院持续、健康发展。
	绩效激励原则	1、坚持“绩效优先、兼顾公平、优劳优绩、奖励为主、惩罚为辅”的原则。体现 DIP 付费的正确导向作用，充分体现医务人员劳动价值。2、薪酬核算指标与公立医院绩效考核指标、等级医院评审指标、DIP 考核指标相结合，依据科室特点的分类制定。3、在分类绩效激励方面，院科两级收入分配要考虑管理、医技与临床部门特点，将业务内容、管理状况、技术水平、风险与劳动强度等具化为可量化的考核指标，制定差异化的激励方案。4、重点激励临床科室开展符合医院发展定位，提升诊疗技术、学科发展和科技创新、CMI 高且盈利病种。5、专项绩效激励方面，选择国家公立医院绩效考核导向指标，如 CMI、RW、三四级手术、日间手术、疑难危重病例、低风险死亡率等，制定专项奖励计划，优项优得。6、避免“唯经济绩效”论，过度地将病组、病种的盈亏与医务人员的绩效工资挂钩。7、严防“内科医技化、手术化、外科术式升级”等激励措施。
医院绩效管理咨询及方案设计要求		

	功能点	参数描述
一、绩效咨询服务及绩效体系设计	(一) 医院绩效管理调研诊断及培训服务	1、包括需求调研、科室情况调研、信息化情况调研、员工问卷调研，根据医院调研情况编写调研分析报告。2、针对调研结果中发现的问题，给出对应的解决方案，并提出优化建议。3、根据医院相关运营数据进行分析，从分析结果中发现医院运营管理中存在的问题，进行诊断、提出建议，编写运营数据分析汇总到调研分析报告，且有针对性地制订绩效改革方案。方案中要考虑医院中长期建设目标，制定一定的绩效激励政策实现医院的战略发展目标。
	(二) 绩效体系设计服务	1、绩效考核体系设计：(1) 绩效考核指标从等级医院评审、二级公立医院绩效考核中4个一级指标，28个定量指标以及DIP付费核算指标中提取。(2) 根据划分的医院考核单元（如手术系列、非手术系列等）的考核指标分解到相关考核部门，运用目标管理法、平衡计分法、KPI法设置绩效考核指标和细则，具可操作性、客观性、实用性原则。(3) 通过有效执行和监控，为医院建立以绩效管理为中心的医院管理模式，形成责权利一致、优绩优酬的绩效考核体系。(4) 综合考虑岗位科室运营，工作数量、服务质量、行为规范、技术能力、医德医风和患者满意度等因素，将考核结果与医务人员薪酬挂钩。
		2、绩效薪酬设计要求：(1) 推行薪酬总额预算、总额控制、切块管理。合理确定医护技药医辅行政后勤各类人员的绩效工资水平。(2) 建立以工作量评价为基础，以RBRVS、DIP为工作量评价工具，以医院战略目标，扩大服务量、提高效率、优化病种结构和收入结构为导向，统筹效率、质量、成本、科研教学的绩效评价和分配体系，兼顾关键业绩指标和直接成本管控体系，实现绩效分配的公平性，符合卫健委九不准的要求，体现多劳多得，优绩优酬，保证医院的公益性要求。(3) 对医共体单位据有指导性。(4) 据医改政策的调整，后续对绩效方案予以跟进调整。

一、绩效咨询服务及绩效体系设计	(二) 绩效体系设计服务	3、临床科室及以医技科室绩效设计要求：(1) 提供 RBRVS 工作量绩效方案，体现判读、执行、协作等工作状态。(2) 提供 DIP 绩效管理方案，包含病组基本绩效和运营绩效两部分，需要明确说明这两部分绩效存在的意义及具体核算办法。(3) 提供面向可控成本管控的绩效方案，要明确说明可控成本涉及项目、采集比例、计算过程等。(4) 医、护、技分开核算，依据 RBRVS 把全院医疗收费项目价格转换为绩效点数，作为衡量医师、护理、医技人员的工作量的基准。绩效方案设计范围包括临床科室、医技科室、护理、药剂、医辅科室，行政总务后勤。(5) 部分门诊科室、医疗辅助科室采用服务人次法，门诊人次(普通门诊人次、专家门诊人次)、急诊人次、出院人次、手术人次、实际占用病床日数等量化为绩效点数。(6) 实行医疗、护理、医技等可执行 RBRVS 的核算单元分别进行绩效工资核算。医生绩效工资可按医疗组分配。对各护理单元有客观评价方案和方法，确定护理单元之间的绩效差别(护理部之间绩效工资级差)。病区护理绩效由服务量、诊疗工作量、岗位绩效等部分组成。(7) 方案中应当设计体现医护分开后仍能保持医、护之间高效合作的方法，方法具有可操作性和公平性。方案中应当体现临床医生在判读分析检查、检验结果的劳动付出，但是不能以检查和检验项目的收入衡量医务人员的劳动付出。(8) 各核算单元实行“院科两级分配制度”，核算单元内部二次分配由科主任、护士长负责分配至个人，上交绩效管理部门核准，再由财务科发放到个人。
一、绩效咨询服务及绩效体系设计	(二) 绩效体系设计服务	4、医辅科室绩效设计要求：对门诊收费室、医保科、消毒供应室、临床药房等科室，根据历史绩效水平和工作量，利用数据建模方式，测定每个工作项目(无医疗项目收费)的点数和点价格，并充分考虑与医技科室的绩效工资水平差距，尊重历史绩效工资水平合理分配。
	(二) 绩效体系设计服务	5、行政后勤科室绩效设计要求：能将行政、后勤部门岗位实行层级化管理，根据各部门各岗位专业难度、风险程度、能力要求、工作强度等对院级领导、职能科室主任、干事、后勤部门的岗位进行科学合理的描述及评估，确定相应的岗位系数，据工作数量和质量综合考核。

	(二) 绩效体系设计服务	6、DIP 绩效方案设计要求：将 DIP 绩效管理与 RBRVS 绩效方案结合应用，充分应用 DIP 病组的权重、CMI、费用结构等指标。以体现危重症患者的资源投入，鼓励“高难度”患者的治疗，同时引导医务人员在满足患者治疗的条件下做好费用管控，强化 DIP 付费理念。利用低风险组死亡率、入组率、CMI 值、病组分值等指标对医疗服务效率、均衡发展、医疗服务能力和质量安全等方面进行评价并与绩效考核挂钩
一、绩效咨询服务及绩效体系设计	(二) 绩效体系设计服务	7、科室可控成本管控方案：能将所有考核单元实现成本管控的目标。将可控成本全部纳入绩效工资核算，包含卫生材料、药品、办公用品、医辅部门发生的费用等直接变动成本。着重对不可收费材料、低值易耗品等科室可控成本的考核力度，能够形成明确的成本管控奖惩方案，易于理解，最终达到成本精细化管理的目的。
		8、科主任护士长绩效核算要求。支持科主任、护士长绩效工资单独核算、不纳入科室分配。由医院统一考核和统一发放，制定相应的综合目标责任书（科室运营指标、工作量、质量指标、医德医风等指标），绩效工资与考核结果挂钩。
		9、绩效工资二次分配方案设计：方案需提供二次分配指导意见，依据“效率优先、兼顾公平”的原则，可以将绩效工资总额按照一定比例划分为出勤绩效工资、岗位绩效工资、工作量绩效工资与质量考核挂钩。
		10、专项绩效激励。选择国家公立医院绩效考核导向指标，如 CMI、RW、四级手术（介入）、日间手术、疑难危重病例、低风险死亡率等，制定专项奖励，优项优得。
一、绩效咨询服务及绩效体系设计	(三) 医院模拟数据服务	1、医院历史数据准备。投标人负责对医院各科室前三年历史绩效数据进行梳理，通过数学建模方法测算出各项绩效参数并予以分析。历史数据准备不能超 1 月。2、基于测算结果进行汇报，并根据医院的要求和建议，进行配合调整，使测算结果符合院方的要求。3、以医院确认的测算最终结果为基础，梳理其中的计算逻辑和处理方式，通过绩效管理软件予以实现。最终达到软件计算结果与手工计算结果保持一致。
	(四) 绩效方案培训宣传服务	1、制定相关的培训计划和实施方案，对绩效方案进行解读。系统性的大范围宣讲，召开不同层次（院级领导、职能部门、临床科室、全院职工等）绩效专题会议，对绩效管理体系的培训。

一、绩效咨询服务及绩效体系设计	(五) 医院实施保障服务	1、制定整体绩效方案和项目实施计划，做到一周一计划、一周一总结，推进工作中遇到的问题及时向绩效主管部门负责人汇报、沟通。依据基础工作完成情况和员工接受程度稳步推进平稳过渡降低管理改革风险。2、项目实施中应结合带教的模式进行，指导并传授咨询方案中的知识理论体系，实施期间可以带教医院 1-2 名绩效管理专业人员。3、在合同签约至项目验收完成之日所产生的交付费用由投标方承担，院方不再另支付人员工资、差旅费用、住宿费用等其他费用。
二、医院绩效管理软件	软件主要技术参数	软件主要功能
		软件主要模块：绩效考核、工作量核算、成本控制、专项激励
		1、▲能够提供与医院财务、HIS、LIS、手麻系统、DIP 软件、病案管理等系统多种方式对接接口。接口支持数据库视图 ETL 采集、WebService 接口以及 WebApi 三种接口形式，可按年、月、周、日等频率设置运行调度。支持手工填报、批量导入、接口导入、公式计算等多种方式数据采集。
		2、▲软件数据管理：包括数据采集平台、数据管理中心、数据集成应用的三层架构，围绕着医院对绩效管理核心诉求，建设包含基础数据管理、岗位目标考核、绩效奖金核算、科内二次分配、运营数据分析等模块功能的管理系统，实现统一开发、统一维护、集中部署。
二、医院绩效管理软件	软件主要技术参数	3、基础数据维护：对于采集、导入、手工录入至系统当中的各项基础数据，支持编辑、删除等操作，包括组织机构信息、人员基本信息、患者 DIP 入组数据、收入数据、成本数据、基础工作量数据、诊疗工作量数据等。
		4、▲支持提供 RBRVS 工作量绩效方案，体现判读、执行、协作等工作状态。支持面向基础工作量和诊疗工作量两种类型的项目选择，并同时支持医生、护士分开配置工作量分值与绩效点价值。
		5、支持 RBRVS 知识库会随着国家医疗服务项目的调整进行更新，当医院开展新技术、新项目时，需将 RBRVS 知识库与医院医疗服务项目的映射关系做匹配更新，以适应医院未来在医疗服务技术能力的发展。支持本地区 DIP 目录的数据变动时，达到同步更新。
二、医院绩效管理软件	软件主要技术参数	5、▲提供提供 DIP 绩效管理方案，包含病组基础绩效和运营绩效两部分，需要明确说明这两部分绩效存在的意义及具体核算办法。

	软件主要技术参数	6、▲提供面向可控成本管控的绩效方案，要明确说明可控成本涉及项目、采集比例、计算过程以及奖惩结果的展示等。
	软件主要技术参数	7、▲能够根据医院实际情况，制定绩效考核指标细则。支持绩效考核的相关指标供职能部门分配相应权限录入。
	软件主要技术参数	8、支持医、护绩效工资分开核算。提供相应的核算指标及计算方法或公式。
二、医院绩效管理软件	软件主要技术参数	9、▲绩效考核指标库：系统提供绩效考核指标库管理功能，包括经营管理指标、医疗质量管理指标、护理管理指标、科室综合发展指标等。考核指标按三级管理，一级和二级是按指标属性进行分类，三级指标为考核细则，考核细则当中可标注指标的考核细则、考核办法、考核依据等内容，指定考核指标所采用的考核方式，包括：手工考评、对比核算、区间系数、浮动考评。
		10、▲指标公式管理：对绩效考核当中的涉及包含核算指标公式的考核指标，提供新增、修改、删除等操作功能。可设置指标分类、指标方向、指标取值、计算公式结构和指标定义等内容，其中公式结构部分提供可供用户自定义设置核算指标计算逻辑的功能，并且针对指标因子，提供可选择数据采集的具体科系、科室、门诊、住院等精确数据。
二、医院绩效管理软件		11、考评内容设置：绩效管理人员根据考评方案，按科室配置绩效考核指标，可划分考核权重，针对每一项考核指标可支持≥四种考核方法，并指定具体负责考核的职能科室。提供指标自定义选择、调整、配置的功能，可将考核内容导出 Excel 文件。
		12、奖金核算方法配置：绩效系统内置的核算方法要支持基于 RBRVS 的工作量核算方案、DIP 绩效管理方法、PF 医师费率法、成本控制法、平均绩效法、关键绩效指标考核法，且每种核算方法的核算参数均可根据医院需求自行配置，包括：基于 RBRVS 的工作量项目分值；收入按开单、执行分配的比例；可控成本采集的成本科目；平均绩效法取基数的具体临床、医技科室。
		13、绩效管理数据权限：医院绩效管理员可分配具体每个科室负责管理绩效工资的责任人，只有指定责任人才能浏览、分配指定科室的绩效相关数据。

	软件主要技术参数	14、绩效考评：职能科室可选择考核月份，自动获取系统配置的对应月份的考核内容，展示所有负责考核的临床业务科室以及考核指标内容，进行考核。考核评分可录入考评日期、考评内容、奖惩分值、考评原因等信息，系统自动记录考评时间、考评人等相关信息。
二、医院绩效管理软件	软件主要技术参数	15、考核得分自动计算：财务经营类、效率类考核指标，系统可根据经营考核指标选择的考评方式和配置的考核参数，自动计算指标考核得分，并支持数据追踪，查询考核指标计算过程。
		16、奖惩管理：可对科室进行单项奖励或处罚，奖惩可按类别进行划分，奖惩结果直接以具体金额的方式管理，并支持数据追踪展示，可明确记录奖惩的对象、金额、考评人、考评时间等信息。
		17、▲绩效自动计算：自动采集系统底层各项业务数据和绩效方案配置参数，计算科室应发绩效并直接展示。绩效结果支持数据追踪，可完整查看绩效核算具体细节，包括 RBRVS 工作量绩效、DIP 管理绩效、可控成本奖惩、绩效考核。
		18、RBRVS 工作量绩效支持数据深度追溯，能够明确业务科室每一项工作量在判读、执行、协作等状态下产生的次数、单次分值、总分值、总绩效等数据信息。
二、医院绩效管理软件	软件主要技术参数	19、DIP 管理绩效支持数据深度追溯，能够展现业务科室每一个患者的基本信息、费用结构、所入 DIP 组等信息，支持对病组基本绩效和运营绩效计算过程的展示。
		20、可控成本奖惩绩效支持数据深度追溯，能够细化奖惩具体的计算过程。
		21、科主任、护士长绩效核算：支持科主任、护士长等医院中层领导绩效由医院统一核算、发放的功能。科主任、护士长的绩效核算方法支持结构法核算，提取科室内医生或护理人员平均绩效的固定权重，构成绩效基数，再进行绩效核算。
		22、科室月度绩效查询：科室主任、护士长等科室绩效管理人员具有权限，获取绩效核算过程的数据库功能，包括基于 RBRVS 的工作量绩效、DIP 绩效、可控成本奖惩、绩效考核结果等，明确得分详细、计算过程。
	软件主要技术参数	23、科室绩效转移：可将本科室绩效转移分配给其他对本科室提供人员或技术协助的科室。

		24、科室绩效二次分配：科室主任、护士长等科室绩效管理人员具有权限，可按人员年资绩效、工作量绩效的模式分配每位医务人员的绩效工资。科室主任可按医师查看每位医师的具体工作量数据，以数据引导科室内部二次分配工作。绩效分配调控确认无误后可进行汇总提交，将分配结果提交至绩效管理部门。
		25、汇总分配结果：绩效管理管理员可收集汇总各业务科室分配的结果，查看科室内部分配的详细内容。
		26、绩效建档：当月全院绩效核算工作完成，绩效管理模块支持对考评结果确认定档，建档后所有绩效数字不可进行修改、调整，只支持查询。
二、医院绩效管理软件	软件主要技术参数	27、决策分析：（1）能提供医院管理者实时查看，以决策导航台的形式（可视化），按月、季、年度直观展示全院或科室在绩效管理上关注的核心指标。门诊住院收入占总收入比例、绩效工资占总收入、医疗收入比例、收支结余、门诊急诊人次增长、入院出院人次增长、病种 RW 值、CMI、时间消耗、费用消耗等指标，支持按需求对指标内容进行替换。应用饼状图、柱状图、曲线图等数据图形工具分别展示各类科室的绩效占比、绩效排名和业务量的波动情况。（2）以病种或病组费用结构数据对比分析科室内、科室之间费用结构差异，从而探寻良性的费用结构对绩效工资的影响，通过数据引导科室降低药、耗占比，关注医疗服务收入的提高。以病种或病组盈亏分析（CMI 与病种次均结余），运用二维四象限管理工具对科室能力分析，优化病种结构、收入结构。（3）可根据医院需求，进行定制化数据分析报表的开发。

附件 2 项目实施周期计划表

序号	工作阶段	任务内容	时间周期
第一阶段	(1) 绩效系统前期部署及数据采集	1. 部署绩效系统环境。 2. 采集接口数据。 3. 数据准确性的现场二次校验。 4. 整理绩效测算所需的必要数据, 包括原方案文字稿内容、近 6 个月的院级一次核算数据、发放至每个人科室二次分配结果等。	1 周
	(2) 走访调研	1. 结合方案设计、测算结果和院方反馈的意见对临床、医技、门诊、辅助科室展开走访调研。 2. 梳理走访收集的问题, 向院领导和主管部门作成果汇报, 接收院方反馈的意见和建议。	1 周
	(3) 制定初版绩效方案和数据测算	1. 制定各类人员绩效管理方案, 包括临床医疗、护理、医技、医辅、机关、后勤、中层领导等人员, 明确院级一次核算方法及考核内容, 设计科室内部二次分配指导意见。 2. 根据采集的各项数据, 结合医院的绩效改革需求, 进行模拟测算, 整理数据测算表单与结果。	2 周
	(4) 汇报方案与测算结果, 开始调整	1. 讲解新方案的设计思路与内容, 汇报绩效数据测算结果。 2. 通过沟通讨论的过程, 获取院方意见, 对方案细则和参数进行调整。	1 周
第二阶段	(1) 多轮沟通方案调整、数据测算	需要多轮的方案汇报、数据测算、问题交流、数据分析工作, 频繁对接调整内容, 直至符院方整体需求, 此阶段是绩效方案设计与对接的核心节点。	2 周
	(2) 确定方案配置系统	1. 项目团队进行软件安装部署与环境调试, 配置绩效核算所有系统参数。 2. 建立绩效相关人员使用账号, 根据职能分配菜单权限。 3. 系统使用模拟和测试	1 周
	(3) 做上线前准备工作	1. 召开面向全院所有中层领导(主任、护士长)的绩效培训解读会议, 说明绩效方案设计思路, 做绩效思路引导工作, 培训绩效系统操作方法, 2. 以绩效方案解读会为节点, 接收临床、医技、医辅、机关后勤科室反馈的意见, 并做进一步方案宣教工作, 保障方案的	1 周

		顺利开展。	
第三阶段	(1) 试运行	1. 绩效方案试运行，接收反馈意见，酌情对绩效系统进行调整。 2. 推进项目验收工作。	3 周
	正式运行及维保支持	1. 经过试运行阶段方案和系统基本趋于稳定，辅助医院绩效主管部门操作系统，进行维保支持。 2. 根据医院需求开发数据分析报表。	