附件：

**铜仁职业技术学院附属医院绩效分配方案及配套服务采购项目采购需求内容**

**一、技术服务要求**

|  |
| --- |
| 技术参数与性能指标 |
| **一、项目要求****（一）总体要求**1、为促进铜仁职业技术学院附属医院全面、健康持续发展，提高医院为区域居民提供医疗服务的质量和效率，创新内部管理，控制医疗成本，减轻患者费用负担，进一步调动本院职工的工作积极性和创造性，主动承担应有的社会责任，增强全员服务意识、质量意识和成本意识，更好地履行区域医疗机构的社会责任，不断提高社会效益与经济效益，促进医院优质高效健康发展。2、以医院战略发展目标为指引，基于对医院绩效管理及运营现状分析，提出绩效改革思路，设计绩效分配方案。建立以预算为基础，学科发展为导向，工作量为依据，统筹质量、效率、风险、难度等绩效评价和分配体系。**（二）项目建设原则**1、符合政策规范性原则：绩效分配方案符合国家卫健委“ 九项准则 ”要求，医务人员薪酬不与药品、卫生材料、检查、化验等收入挂钩。2、绩效方案实用性原则：绩效整体方案应当与医院发展的阶段、学科特点、科室实际情况相匹配，依据方案产生的绩效分配结果应当与医院实际情况相符合。**（三）绩效方案设计原则**1、坚持“多劳多得，优绩优酬，兼顾公平，向临床一线、业务及管理骨干和做出突出贡献的人员倾斜的原则” 的分配原则。2、工作量和学科发展为导向，在充分利用医院现有资源、优化经营结构的基础上，合理制定医院和科室发展目标，发挥预算管理在绩效分配机制中的作用。。3、绩效分配体现医、护、技、药、管等不同岗位差异， 体现知识、技术、劳务、管理等要素价值。4、向关键和紧缺岗位、高风险和高强度岗位、高层次 人才、业务骨干和作出突出成绩的医务人员倾斜， 向 急需且专业人才短缺的专业倾斜。5、采取院科两级财务预算，院级进行全成本预算，业务科室实行变动成本管理法，严格控制药品、耗材等变动支出占比，合理规划绩效工资总额，优化医院收入结构。6、针对不同部门采取量化、差异化的核算方式，体现医务人员劳动价值，提高医务人员积极性。7、采取民主测评与集中讨论的方式，制定不同部门、不同岗位的绩效分配系数，合理控制差距。**（四）绩效方案内容与要求**1、以医院预算为基础，结合医院功能定位和运营情况， 确定医、护、技、药、管等各类人员绩效水平。2、临床、医技、医辅等科室按工作量点数，结合成本、效率、风险、强度、质量以及岗位系数等。3、专项绩效：手术（不同级别手术、 日间手术）、门诊人次、会诊人次等。4、行政后勤人员，根据各科室各岗位专业难度、风险 程度、工作强度等进行科学合理评估，确定相应的岗 位系数，实现按岗取酬。5、中层管理人员，以职能职责为基础，和科室的效益效率挂钩，突出体现管理能力以及管理效果。6、强化成本控制，在保障医疗质量安全的情况下，实 施成本管控，重点控制药品、耗材、办公用品、人力 成本等可控的资源消耗成本。7、提供科室二次分配指导方案，既要考虑科室特性， 也要体现科室发展规划。明确在二次分配考核中医院 层面和科室层面的权限管理。**（五）DRG** **绩效指标设计要求**1、总权重绩效：权重数可以整体反应出医务人员的风 险程度、时间和精力的付出以及能力的体现，重点考 虑对总权重数（总产出）进行激励。2、手术激励：重点激励三、四级手术、微创手术、周末节假日手术。3、医疗服务性收入占比：激励科室调整收入结构，提高医疗 服务性收入占比。4、权重≥2 的病例绩效：设置权重≥2 的病例激励。5、DRG 结算盈亏考核：科学地对各科室病种进行分析 和预算，对科室医保结算盈亏进行考核，规范诊疗行 为，减少亏损。**二、配套服务**（一）老院区学科服务能力提升指导（二）老院区市场营销能力提升指导（三）新院区运营管理指导（四）相关培训服务1、提供人员培训方案，其中全员培训不少于三次；2、培训内容至少包含：2.1 全院市场营销培训；2.2 医院绩效工资改革理念培训；2.3 科室工作量项目核算和成本管控方案培训；2.4 医院新绩效工资方案专题讲解与培训；2.5 二次分配辅导培训；2.6 绩效考核辅导培训；2.7 总结报告解读培训；2.8 小范围辅导及沟通；2.9 相关责任人及时解答医院提出的问题并给与合理化建议。**（五）项目成果文件提交**1、项目成果文件提交至少包含：1.1 医院绩效一次分配方案（老院区、新院区各出一个方案）；1.2 医院绩效二次分配方案（老院区、新院区各出一个方案）；1.3 学科服务能力提升指导方案；1.4 市场营销服务能力提升指导方案；1.5 相关培训课件；**（六）项目量化指标**1.1 医院绩效一次分配方案，两个院区各一套一次绩效分配方案，方案需要覆盖所有科室及所有岗位；1.2 二次绩效分配方案，两个院区临床各科室都要配套有二次绩效分配方案；1.3 学科服务能力提升指导方案，老院区学科服务能力提升指导方案一份，内容包括学科现状分析，学科能力提升指导，学科发展规划；1.4 市场营销服务能力提升指导方案，完成提升指导方案一份；1.5 相关培训课件；培训次数不少于3次，每次培训时间不少于2小时，培训内容至少包括绩效培训，市场营销培训，管理执行力培训等内容。**（七）服务质量考核**一、考核评分办法1、考核由医院办公室组织相关人员进行考核评分；2、服务工作结束后，按照考核评分表对应项进行考核评分，作为支付该服务工作费依据。3、考核表总分值为100分二、处惩1、（1）考核评分值高于85分（含85分）不扣款。（2）低于85分高于65分（含65分）扣除合同总金额5%（3）考核评分值低于65分的需重新完成相关工作进行再考核。2、由于服务不到位而造成事故的，取消其服务资格。 |

**二、商务要求**

|  |  |
| --- | --- |
| 商务事项 | 商务要求内容 |
| 服务期限 | 1. 合同签订后3天内供应商拟派实施人员到采购人现场开展工作。
2. 本项目包含集中服务期和跟踪服务期，集中服务期为3个月，跟踪服务期为半年（自验收合格之日起计算）。

3、 项目实施3 个月后进行项目总结确认并验收。 |
| 服务地点 | 铜仁职业技术学院附属医院 |
| 验收、交付标准和方法 | 验收由采购人组织，供应商配合进行；验收标准按采购项目成果文件提交要求清单、供应商的响应文件及承诺与本合同约定标准进行验收；绩效分配方案以通过全院职工代表大会视为验收合格；采购人与供应商双方如对质量要求和技术指标的约定标准有相互抵触或异议的事项，由采购人在采购与响应文件中按质量要求和技术指标比较优胜的原则确定该项的约定标准进行验收；验收时如不能满足相关规范标准及采购人使用要求或其它不符合标准及本合同规定之情形者，采购人应做出详尽的现场记录，或由采购人与供应商双方签署备忘录，此现场记录或备忘录可用作有效证据，由此产生的时间延误与有关费用由供应商承担，验收期限相应顺延；如验收合格，双方签署验收报告。 |
| 支付方式 | 银行转账 |
| 付款进度安排 | 合同签订后7个工作日内支付5万元预付款，提交老院区绩效分配方案通过附属医院职工代表大会审议后15个工作日内支付至合同总金额的50%，剩余50%验收合格满半年后一次性付清。 |
| 入驻服务人员宿舍 | 由中标单位自行承担入驻服务人员食宿 |
| 违约责任与解决争议的方法 | （一）甲方违约责任 1. 因甲方原因造成合同变更、中止或者终止的，甲方应偿付合同 5%的违约金；
2. 甲方无正当理由逾期支付服务款的，除应及时付足服务款外，应向乙方偿付欠款总额万分之 1/ 天的违约金；
3. 甲方偿付的违约金不足以弥补乙方损失的，还应按乙方损失尚未弥补的部分，支付赔偿金给乙方。

（ 二）乙方违约责任1. 乙方服务质量不 符合合同规定的，乙方应向甲方支付合同总价的5%的违约金。
2. 乙方不能完成服务而违约的，甲方有权终止合同，乙方则应按合同总价的5%的款额向甲方偿付赔偿金，并须全额退还甲方已经付给乙方的服务款及其利息。
3. 乙方偿付的违约金不足以弥补甲方损失的，还应按甲方损失尚未弥补的部分，支付赔偿金给甲方。

（三）解决争议的方法 1.合同履行期间,若双方发生争议，可协商或由有关部门调解解决，协商或调解不成的，由当事人依法向合同履行地人民法院提起诉讼。 |

**铜仁职业技术学院附属医院绩效分配方案及配套服务质量考核评分表**

服务时间： 年 月 日至 月 日 总分100分

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号**  | **考核内容与要求** | **分 值** | **得 分** | **扣分说明** |
| 1 | 工作成果评价 | 完成老院区绩效方案优化 | 10 |  |  |
| 完成老院区学科服务能力提升 | 5 |  |  |
| 完成老院区服务营销建设 | 5 |  |  |
| 完成新院区运营管理 | 10 |  |  |
| 2 | 工作质量评价 | 绩效分配方案是否符合政策规范性 | 10 |  |  |
| 绩效分配方案是否符合医院实际情况 | 10 |  |  |
| 绩效分配方案是否能切实提高员工工作积极性 | 10 |  |  |
| 绩效分配方案是否公平 | 10 |  |  |
| 3 | 各项培训是否有利于提升服务水平、工作质量 | 10 |  |  |
| 学科规划是否结合医院发展和科室实际 | 10 |  |  |
| 其他评价 | 是否完成保密义务 | 5 |  |  |
| 工作人员服务态度 | 5 |  |  |