一、论证内容及数量

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 序号 | 名称 | 数量 |
| 医院绩效考核咨询服务 |
| 1 | 临床医生绩效评价方案设计 | 1 |
| 2 | 临床护理绩效评价方案设计 | 1 |
| 3 | 医技科室绩效评价方案设计 | 1 |
| 4 | 挂号收费、出住院处、药学、供应室等科室绩效评价方案设计 | 1 |
| 5 | 手术专项绩效评价方案设计 | 1 |
| 6 | 科室直接成本管控方案设计 | 1 |
| 7 | 核算单元嵌入关键考核指标方案设计 | 1 |
| 8 | 二次分配指导意见方案设计 | 1 |
| 9 | DRG绩效评价方案设计 | 1 |
| 10 | 公立中医院绩效考核指标嵌入核算单元的方案设计(KPI) | 1 |
| 11 | 中医特色绩效方案设计 | 1 |
| 医院绩效考核管理软件系统 |
| 1 | 基于RBRVS的医院绩效评价管理系统 | 1 |

二、技术要求或服务要求

（一）建设原则

1.符合政策规范性原则

绩效方案应当满足国家卫健委的“九项准则”要求，医务人员的绩效工资不能与收入挂钩，符合医保支付政策要求。

2.技术方法本地化原则

投标方应当提供绩效管理咨询，将医务人员劳动价值评价方法在本院进行本地化研究，使之适合本院的发展阶段。并能为未来发展建立基础绩效管理架构。需要咨询团队将 RBRVS 本土化，并依据医院的业务特点进行本地化。

3.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、专业特点、科室分工相匹配，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。

4.系统数据安全性原则

本项目涉及内部业务系统建设时应遵循安全性原则，系统必须提供基于利用严密的身份验证、访问控制、多层次的保密手段等措施，确保系统和数据的安全性和完整性。因此，系统必须能够提供有效的安全保密措施，确保整个系统的安全运行。

（二）医院绩效咨询服务具体要求

1.整体要求

本项目建设要求基于医院现有信息化系统，咨询服务需要使用国际通行的RBRVS（基于资源消耗为基础的价值尺度）量化标准，提供基于 CPT-RBRVS的医生、护理、医技、药学人员定量考核方案。投标时可以提供基础方案，在实施时需要提供分类细化方案，并满足我院当前实施的收费代码与 RBRVS 对照关系。

通过本项目的应用，能够帮助医院建立科学、合理的绩效分配体系，建立以工作量评价为基础，以医院战略目标（扩大服务量、提高效率、优化种结构和收入结构）为导向，统筹效率、质量、成本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，符合卫健委九项准则要求，体现多劳多得，优绩优酬，保证医院的公益性要求。

▲2.临床医生、临床护理、医技科室绩效考核方案设计

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，同时方案中应当体现服务量因素。实行临床、医技、护理等核算单元应当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，确定护理单元的之间的劳动差别。

方案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研判分析检查、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。

3.药学及医辅科室绩效工资方案设计

需提供挂号收费、出住院处、药学和供应室等科室的绩效设计方案，方案需满足相关政策要求。

**★**4.关键指标管理方案设计

对各核算单元的嵌入关键考核指标，提供指导意见。为全院各类别科室设计基于KPI的关键业绩指标绩效考核方案，要求考核项符合“SMART”原则，考核负责人，考核周期，数据提供，考核标准，得分方法清晰准确。支持国考指标（医疗质量等一级指标、功能定位等二级指标、门诊中药处方比例等指标）结合医院实际情况嵌入关键考核指标。

**★**5.DRG绩效方案设计

利用DRG测算结果结合RBRVS工作量进行绩效核算，将DRG病历组合指数CMI值纳入RBRVS绩效奖金核算，利用时间和费用消耗指数、低风险组死亡率、总权重RW、入组病例数、CMI值、总权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评价并与考核挂钩。

▲6.科室直接成本管控方案设计

所有核算单元以直接成本做为管理口径，绩效方案设计要把直接成本全部纳入绩效工资核算管理，包含房屋折旧、人力成本、设备折旧等直接固定成本，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。同时应把医院现有的物流系统区分为可收费和不可收费两部分卫生材料，在此基础上再区分为高值耗材与低值耗材两部分材料进行成本管控，达到精细化成本管理的目的。

7.二次分配指导意见设计

指导各核算单元在基于本方案指导意见的基础上，综合考虑工作量、工作质量、贡献程度、岗位、风险、职称等因素制定符合本核算单元实际情况的二次分配方案，避免平均分配。

▲8.中医特色绩效方案设计

提供符合中医特色的绩效方案设计，提供中医特色激励措施。

9.提供合理化建议

为医院绩效管理提供合理化建议。

（三）绩效考核管理软件具体要求

1.功能项目

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 一级功能 | 二级功能 | 功能描述 |
| 系统操作 | 登录 | 用户输入账户登录 |
| 退出 | 用户注销当前状态 |
| 修改密码 | 用户修改自己的密码 |
| 系统通知 | 其他用户或者软件自动发送消息给用户，用户可通过弹窗查看 |
| 一次指引 | 可自定义的流程控制引擎，确保用户在绩效核算之前完成所有必要步骤，以图形方式指引用户完成绩效核算和操作 |
| 一次评价分配 | 一次评价计算 | 按照点数、规则、公式对医、护、技、药、行管、后勤等序列进行一次评价与分配 |
| 行管一次评价计算 | 按照各类考核系数、指标、公式单独对行管后勤等序列进行一次评价与分配 |
| 点数维护 | 维护RBRVS项目的基准点数和科室特殊点数 |
| 核算模型管理 | 设置医、护、技、药、行管、后勤等序列每个核算单元的绩效公式、规则 |
| 手工数据管理 | 绩效计算所需要的部分特殊数据，支持进行手工填写 |
| 手工数据审核 | 对录入的手工数据进行审核 |
| 二次评价分配 | 科室分配项目 | 科室可自行设置绩效二次分配的名目 |
| 科室绩效发布 | 医院管理部门对科室公布一次评价结果，科室在此基础上进行二次分配 |
| 发放单元绩效调剂 | 科室之间按二次分配项目进行绩效总量调拨 |
| 科室绩效分配 | 科室按照设置的二次分配项目自行发放绩效并填报 |
| 科室分配审核 | 管理部门对科室二次分配结果进行审核 |
| 医院分配项目 | 医院层面直接发放到个人的绩效项目可在此设置 |
| 医院绩效分配 | 按照医院分配项目，由医院层面直接录入发放金额，并且计税 |
| 医院计发审核 | 对医院发放项目及金额进行审核 |
| 专项绩效评价 | 专项绩效查询 | 查询各项专项绩效的结果，并进行归档 |
| 专项绩效管理 | 管理各项专项绩效，包括新增、数据配置 |
| 参数维护 | 维护核算专项绩效的各项参数 |
| 成本数据 | 成本科目维护 | 设置成本科目字典 |
| 成本数据管理 | 成本数据录入、导入、导出 |
| 成本数据审核 | 对成本数据审核或驳回 |
| 指标管理 | 指标管理 | KPI指标模板的维护、指标分配到科室 |
| 目标值管理 | 维护不同核算单元的指标的目标值 |
| 指标录入 | 打分科室为各个核算单元进行打分 |
| 得分计算 | 对打分结果进行审核，并且计算出总分 |
| 得分查询 | 科室查询各自KPI的目标值、考核值以及对应得分 |
| 人事信息 | 员工信息管理 | 全院员工个人信息的维护，可设置其对应HIS工号等 |
| 员工月查询 | 按月归档员工信息的查询 |
| 岗位字典 | 设置院内岗位字典，以及对应积分 |
| 职称字典 | 设置院内职称字典，以及对应积分 |
| 行政职务字典 | 设置院内行政职务字典，以及对应积分 |
| 护理能级字典 | 设置院内护理能级字典，以及对应积分 |
| 个人职类字典 | 设置院内职类序列字典，以及对应积分 |
| 学历字典 | 设置院内学历字典，以及对应积分 |
| 组织架构管理 | 核算单元管理 | 绩效核算单元的设置，并建立绩效核算单元与HIS科室的映射关系 |
| 发放单元管理 | 在核算单元上层设置发放单元，并建立发放单元与绩效核算单元的从属关系 |
| 科室管理 | 按照院内科室级别设置，创建科室字典，并建立科室与绩效核算单元的映射关系 |
| 医疗组管理 | 设置全部医疗组，并建立医疗组和科室、绩效核算单元的映射关系 |
| 成本科室管理 | 设置医院原有财务或成本的组织结构，并建立与绩效核算单元的映射关系 |
| 排班管理 | 节假日维护 | 定义院内的工作日和节假日日历 |
| 数据汇总分析 | 表格数据分析 | 可对所有后台表格设置查询条件，并进行检索。支持数据导出 |
| 数据采集情况 | 监控数据采集的执行情况 |
| 表格数据维护 | 依照条件查询某些表格数据，并可直接对数据进行编辑和修改 |
| 基础数据归档 | 将指定的基础数据表格按月封存归档 |
| 点数明细查询 | 科室查询各自奖金规则的收费明细项，并支持明细数据下载功能 |
| 科室后台明细 | 可以配置查询模板并一键调用，通过不同的条件组合，查询或汇总统计科室及个人的费用、工作量点数、项目数量等信息，类似于Excel的透视图。 |
| 运营管理 | 数据分析的相关模块，可打开标准报表系统，或者执行各种系统级别的任务 |
| 通用工具 | 消息管理 | 对指定用户发送通知或消息 |
| 权限控制 | 用户管理 | 维护用户信息 |
| 权限管理 | 维护权限信息 |
| 角色管理 | 维护角色信息 |
| 菜单管理 | 维护菜单信息 |
| 用户科室访问权限 | 设置用户可在不同模块访问不同核算单元 |

2.功能描述

（1）数据集成：系统应支持从现有医院信息系统和现有医院平台自动进行数据收集，也可以采用面向数据库底层的数据采集方案，支持手工补录或者备份数据导入或excel上传的功能。

（2）数据上传：各模块应当具备数据录入和上传两种方式，以适应医院现有的数据处理习惯。

（3）分配规则引擎：绩效管理系统必须采用规则引擎进行绩效分配公式的定义，点数规则引擎能将点数与规则结合，支持用户通过界面配置来完成项目点数的归属确认，支持规则引擎的复制和自定义功能。规则引擎要支持按照医生科室、病人科室、员工、职称、费别、项目、员工身份、节假日工作、门诊住院进行工作量归属划分。

（4）关键业绩指标：应当通过指标公式编辑器进行指标定义，编辑器应当支持按录入值进行梯度计算、按录入值的完成率进行梯度计算、按区间进行计算得分等模式。考核周期必须支持月度、季度、半年、年度。考核关系必须支持科室之间一对一考核、一对多考核、多对一考核。每个指标的目标值支持固定目标、同期目标和浮动目标。指标数据必须包括自动采集汇总、手工上报和数据导入等多种方式结合。

（5）成本管理：绩效所需成本项目，必须支持自动采集、手工录入和批量导入的方式。支持任意多层级的成本项目。不同的成本项目在进入绩效分配运算时，应当考虑支持不同的计提比例，通过计提比例的调整确保成本因素在绩效比例中占比合理。

▲（6）预提待摊：不同科室的成本项目因周期性波动，其数值变动较大。在系统中必须支持对个别月的成本进行预提待摊的处理，以保证科室业务的正常运转。

▲（7）单项方案设计：支持手术专项、中医特色专项绩效方案的设计。

（8）二次分配：应具备科室二次分配的个人绩效上报功能。发放方式支持跨科室发放，允许核算单元负责人将部分绩效奖励给为本单元带来贡献的他科人员。支持大科室主任对其所管辖科室进行绩效的调节与再分配。

▲（9）数据分析：可以对每月绩效进行科室、职能类别进行同比环比等数据分析，进行点数、收入等的对比分析，以图、表进行环比同比等形式展现。

▲（四）团队人员的要求

1.项目顾问（项目经理）和实施团队顾问人员需要有医院咨询绩效管理和绩效工资分配的服务经验，有上述经验的实施顾问两名以上。

2.上述实施顾问至少一名需要有医学教育和工作背景，包括医学、药学、公卫、护理本科及以上学位。

（五）项目实施要求

实施周期：7-10个月。供应商应提供绩效咨询服务和软件系统的实施方案，以及实施组织、管理办法和应急方案等。

▲本次报价包括支付给第三方系统的相关接口开发等费用。

三、售后服务要求

（一）系统管理员培训

系统试运行期间，中标人负责为院方免费培训1-2名系统维护人员，通过培训，使维护人员能熟练规范的进行操作，对一般故障能进行处理和日常维护。

（二）远程电话咨询支持

免费提供全天24小时的电话支持服务，解答院方在系统使用、维护过程中遇到的问题，并提出解决问题的建议和操作方法。

（三）远程在线诊断和故障排除

投标人能为采购方提供远程维护，对于电话咨询无法解决的问题，工程师经采购方授权通过电话线、宽带网等方式远程登录到院方网络系统进行在线接入处理。

（四）应急响应机制

免费质保期内，如遇紧急故障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，投标人工作人员48小时内必须到达医院并设法排除故障。

1. 在项目验收合格正式运行后一年内免费维护。

评分标准：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **评分项目** | **评分分值** |
| 1 | **报价:**满足论证文件要求且投标报价最低的投标报价为评标基准价，其价格为满分。其他投标人的价格分按照下列公式计算：投标报价得分＝（评标基准价/投标报价）×30 | 30 |
| 2 | **项目供应商专业实力:**项目负责人每具有一项同类或类似项目实施经验，加1分，最多得2分，没有不得分。（提供证明材料复印件加盖公章，注意，合同内容必须明确采用RBRVS作为评价工具，否则视为无效） | 2 |
| 3 | 项目管理机构配置的人员中每有一人具有同类或类似项目实施经验，加1分，最多加2分，没有不得分。（提供证明材料复印件加盖公章） | 2 |
| 4 | 项目供应商配置的人员中每有一人具有数学或者统计学专业教育背景，加1分，最多得2分，没有不得分。（提供学历复印件加盖公章） | 2 |
| 5 | **项目供应商资质:**有与本项目相关的软件系统著作权证书得2分； | 2 |
| 6 | 有绩效APP作为手机端查看工具的得1分（需有软件著作权证书）； | 1 |
| 7 | 绩效软件通过软件测试且提供第三方检测机构出具的检测报告复印件加盖公章得2分； | 2 |
| 8 | 获得ISO9001等认证获得1分； | 1 |
| 9 | ISO20000信息技术服务管理体系认证得1分； | 1 |
| 10 | ISO27001信息安全管理体系认证得1分； | 1 |
| 11 | 同类项目实施经验:提供近三年同类项目实施经验证明，提供5家以上三级医院客户实施经验的得6分，提供3-5家三级医院客户实施经验的得4分，低于3家三级医院客户实施经验的不得分。提供合同及项目验收合格证明扫描件加盖公章。 | 6 |
| 12 | 提供近三年三级医院绩效项目客户满意度证明，提供5家以上三级医院客户满意度证明的得6分，提供3-5家三级医院客户满意度证明的得3分，低于3家三级医院客户满意度证明的不得分。（满意度是针对项目的，否则视为无效。）提供客户科室负责人姓名及电话，现场可能电话确认，是否实施，是否验收，验收造假，取消投标资格。提供合同及由医院加盖公章的证明材料扫描件。【分公司、分支机构业绩不纳入评审】 | 6 |
| 13 | **项目实施方案：**投标人提供本系统设计和分期实施方案以及实施组织、管理办法。符合项目需求得1分，其他不得分。 | 1 |
| 14 | **技术指标：**全部响应即满足论证文件主要的技术指标、参数、服务要求的得30分。标★参数须全部响应，否则不得分；标▲参数有1项不响应（或负偏离或未按要求提供截图等证明材料）扣2分。非标▲参数有1项不相应（或负偏离或未按要求提供截图等证明材料），扣1分；扣完为止，本项扣分不高于30分。 | 25 |
| 15 | **合理化建议：**针对目前的公立医院绩效改革要求提出合理化建议，每提供一条建议且符合项目需求得0.5分，最多得1分，不提供不得分。 | 1 |
| 16 | **售后服务:**售后服务期限：至少提供一年售后服务，增加1年得0.5分，最高得1分。 | 1 |
| 17 | **售后服务方案：**提供详细的培训方案、包括系统管理员、相关操作人员等。符合项目需求得1分，其他不得分。 | 1 |
| 18 | 根据产品综合性价比给予评分，优（100\*0.15)分，良（80\*0.15）分，中（60\*0.15）分，差（40\*0.15）分。(分值为整数，最高为15分，最低为6分，特提醒，如差评请注明理由）。 | 15 |