**附件:**

**绩效改革项目技术需求**

一、具有独立承担民事责任的能力、具有良好的商业信誉和健全的财务会计制度，有依法缴纳税收和社会保障资金的良好记录，在经营活动中没有重大违法记录；

二、具有履行合同所必需的设备和专业技术能力，有丰富的医院绩效改革服务经验；

三、对东城院区、通州院区（以下简称“两区”）进行调研，提供具有参考意义的实施方案和分析报告；

四、投标人应按照医院的需求制定两区绩效方案，并通过绩效改革领导小组同意后方可试运行，方案具有统一性、客观公平性、激励性，通过新绩效方案的实施，进一步提高医院的社会效益、经营能力；

五、免费开发实施绩效软件，软件预留接口，以便后续与医院其他软件做对接，并做好后续服务工作，软件如需升级，费用全免；

六、奖金方案具体需求：

（一）绩效管理方案要求：

1、医院绩效分配管理体系建设：包括医院绩效一次分配方案设计与实施、科室绩效二次分配方案设计与实施。

2、医院核算和成本管理体系建设：包括科室经济核算和可控成本控制方案设计和实施。

3、医院考核体系建设：包括科室经营量化考核，科室管理考核的方案设计与实施。

4、项目时间：项目自签订合同后三个月内形成两区统一绩效方案并试运行。项目周期为合同签订后六个月完成。

5、提交文件：

（1）科室经济核算方案及可控成本比例控制办法

（2）医院绩效工资一次分配方案

（3）绩效考核方案（含中层管理人员考核指标）

（4）科室二次绩效分配指导意见及审核后的业务科室二次分配方案

（5）新旧绩效测算比对结果及绩效运行总结报告等。

（6）调研评估报告

（二）绩效软件要求

1、核算所需数据可直接获取；

2、软件使用部门不局限于经济核算科，根据不同部门的使用开通相应权限，例如：考勤、职称系数等与人事相关的统计应由人事处填写，收入由His系统直接提供或通过信息中心提供，如需二次加工，需提供软件导入模板；支出由财务处、物资设备科等相关科室负责填写；科室二次分配数据可由科室负责人直接在软件上填写；

3、软件实施前应与绩效改革领导小组办公室充分沟通，满足具体工作需求；

4、软件的功能：（1）核算科室绩效；（2）核算统计所有员工奖金；（3）按不同维度多条件查询科室、个人数据，例如：所有科室全年的绩效数据，所有临床科室某一项收入，所有临床科室医生的奖金，不同职称级别的员工奖金统计；（4）可跨年查询数据；（5）横向纵向做数据分析对比，例如：科室奖金同比数、环比数，科室之间门诊量、收入、支出对比；（6）预警提示，某科室其中一项比率异常提醒；（7）有导入导出功能