附件：

1. **论证邀请**

南京市江宁医院信息处根据医院信息化资产委员会会议及院长办公会要求，就信息项目进行论证，兹邀请符合资格条件的生产企业、经销企业以及潜在供应商参加。

**一、项目简要说明：**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 名称 | 数量 | 需求部门 | 功能需求 |
| 1 | 江宁医院绩效管理系统升级项目 | 1套 |  | PB版本绩效系统改版为WEB版医院绩效平台，适合未来各种新模块的加入。本项目定位于建立符合公立医院改革精神与医院管理特色的现代医院综合运营精细化管理，优化绩效核算方案、加强医院学科建设、适应DRGs支付政策，建立一体化的绩效管理体系，形成标准化绩效数据，支撑医院通过发挥绩效的杠杆作用，充分发挥员工的工作积极性，推动医院良性健康发展。 |

**二、供应商报名资格要求**

报名单位必须具备《中华人民共和国政府采购法》第22条所规定的条件外，还须具备如下条件：

1）在国内工商管理部门注册，具有独立的法人资格。

2）法定代表人授权委托书（法定代表人签署不需提供此书）；法定代表人及授权代表身份证正反面复印件；

3）具有良好的商业信誉和健全的财务会计制度；

4）有依法缴纳税收和社会保障资金的良好记录；

5）报名单位或原厂商具备2019年至今完成医院绩效管理系统建设案例，至少提供3家以上医院签约合同案例证明文件。

**三、论证时间及地点联系方式：**

1.报名时间： 2022年11月8日

**报名材料提交方式**：在报名时间截止之前通过电子邮件形式发送。

**邮箱地址：**xzy\_9920@163.com

2. 论证时间：2022年 11 月 9日下午14:00

3. 论证地点： 湖山路169号3号楼7楼规划室。

4. 联系电话：13645153881 联系人：熊老师

**第二章 技术参数及要求**

**一、项目背景：**

随着我国医改工作的全面开展及纵深推进，医保支付政策的持续调整，完善公立医院分配制度，推进公立医院绩效改革也势在必行。

2020年国务院办公厅《国务院办公厅关于印发深化医药卫生体制改革2020年下半年重点工作任务的通知》（国办发〔2020〕25号），提出要健全医疗卫生机构和医务人员绩效考核机制。推进建立健全现代医院管理制度试点，深入开展公立医院综合改革示范和绩效评价工作。深化薪酬制度和编制管理改革。2021年工资福利司下发《关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》（人社部发〔2021〕52号）中指出坚持以人民为中心的发展理念，适应现代医院管理制度需要，与医疗、医保、医药联动改革相衔接，落实“两个允许”要求，实施以增加知识价值为导向的分配政策，建立适应我国医疗行业特点的公立医院薪酬制度，强化公立医院公益属性，调动医院和医务人员积极性，不断提高医疗服务质量和水平。2021年人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委、国家医保局、国家中医药局联合发布的《关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》（人社部发〔2021〕52号）中强调公立医院内部分配应充分体现医、护、技、药、管等岗位差异，兼顾不同科室之间的平衡，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。2021年国务院办公厅发布的《关于推动公立医院高质量发展的意见》（国办发〔2021〕18号）提出，坚持和强化公益性导向，全面开展公立医院绩效考核，持续优化绩效考核指标体系，重点考核医疗质量、运营效率、持续发展、满意度评价等。改革公立医院内部绩效考核办法，以聘用合同为依据，以岗位职责完成情况为重点，将考核结果与薪酬分配挂钩。

因此，不管是国家政策要求、医保付费的改变及医院内在管理需求，都倒逼医院进行绩效改革，根据医院战略发展目标统筹考虑医务人员的工作量、服务质量、医疗技术含量和医保结算效益，通过搭建RBRVS+DRG绩效管理体系，充分调动员工的积极性、主动性和创造性，树立正确的医院激励导向和医务人员价值导向，促进医院健康良性发展。

**二、采购需求：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **项 目** | **数量** | **单位** |
| 1 | Web版医院绩效平台 | 1 | 套 |
| 2 | 医院学科建设激励模块（CMI/RW） | 1 | 套 |
| 3 | 绩效奖金二次分配模块 | 1 | 套 |
| 4 | DRG/DIP环境下的绩效奖金模块 | 1 | 套 |
| 5 | 质量考核（含三级公立综合医院绩效考核）指标模块 | 1 | 套 |

1. **招标参数**

**（一）总体要求**

本项目要求基于医院现有的综合管理平台完成医院绩效管理体系的建设。

1. 绩效方案设计要应用RBRVS评估系统，建立临床医师、护理和医技岗位工作量价值的绩效评估模型，体现医务人员的劳动价值。同时绩效方案要建立可控成本管控模式，明确成本责任中心，调动全员堵漏节支的积极性和创造性，降低运行成本，提高运行效率。合理评估医院重点专科，综合考虑不同专科特点，建立以专科特色为基础的新型绩效分配方案。
2. 全院使用同一套RBRVS点数价值表。使用RBRVS或工作量核算，每一岗位核算的公式或结果不得加上不同单价系数，要确保每一岗位操作相同项目，RBRVS核算结果一致。
3. 绩效方案设计要合理评估收治病例的复杂程度与治疗技术难度的工作量，提高科室收治疑难病症的积极性，激励医院学科的建设和发展。
4. 充分考虑DRG支付政策的影响，建立RBRVS+DRG一体化的绩效管理体系，整合、打通工作量奖励性绩效奖金核算、医保扣费绩效管理的工作，提供DRG付费对医院大额度扣费问题的绩效解决方案，有效引导临床一线共同适应DIP支付政策的变革。
5. 质量考核指标需提供其它医院指标参考版，协助医院建立一套科学规范完整的综合质量考核指标体系。考核指标体系要与三级公立医院绩效评价指标框架和医院发展规划相适应，突出工作质量、工作效率、患者满意度、技术难度、风险程度及教学科研等方面内容。
6. 绩效方案优化。中标人负责现有绩效管理方案进行梳理，测算相关对的数据，协助医院对修正相关参数，对医院现有绩效方案进行优化。
7. 中标公司需搭建配套的web版医院绩效平台，医院绩效平台需与医院原有的管理系统实现无缝对接，并以绩效方案为基础提供定制化内容的信息化模块。要保证所开发的系统软件与招标人的系统、设备相匹配，具有技术先进性、可行性、安全性、稳定性、可靠性和易用性。
8. 制定二次分配指导意见。在院科两级管理的模式下，为促进科室内部分配的公平公平，制定医院二次分配指导意见，规范科室二次分配方案，原则上以工作量为主，统筹考虑职称、职务、医疗质量等因素。
9. 中标公司需对医院相关责任人进行全方位的培训及带教，及时解答项目组人员提出的问题及解决方法，并提供详细的培训计划。项目过程中要持续向院领导、职代会、各核算单元进行宣讲辅导和答疑，并针对院方的相关问题提出合理化建议。
10. **系统功能技术参数要求**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **模块** | **功能描述** |
| 1 | Web绩效系统平台 | 1.管理信息基础设置：包括科室代码、职系维护、员工基本信息（员工代码、所在科室、姓名、职工类别等）等设置和维护。 |
| 2.用户管理：支持设置用户的账号密码，支持在系统查看用户内容权限，支持对用户的增加、修改、删除。 |
| 3.权限管理：设置用户的数据查看权限、填报权限和功能权限，如是否可看到各收费项目的点数，收入数据、成本数据等，支持每张报表的查询权限设置。 |
| 4.日志管理：自动保存用户登录日志、管理员的修改记录日志。 |
| 5.数据采集：对接医院各业务系统数据，设置每个绩效指标参数的数据提取规则，一键自动采集数据。支持表单导入、手工填报等方式采集数据。 |
| 6.绩效奖金核算公式设置：支持根据职系、科室、医疗组、人员类别设置不同的绩效奖金核算公式。 |
| 7.多维度工作量数据处理方式（1）科室工作量维护每月自动对照HIS系统，自动在绩效管理系统更新新增科室，且标识新增科室的更新月份。（2）收费项目维护每月自动对照HIS系统，自动在绩效管理系统更新维护收费项目，且标识新增收费类别的更新月份。支持设置每个收费项目点数，包括判断点数、执行点数、护理点数、护理治疗点数等。▲（3）医护贡献度设置收费项目不同科室医护参与程度不同，系统必须支持收费项目不同科室设置不同点数，但是总点数一致。▲（4）节假日/周末工作量特殊处理支持对节假日或周末的工作量设置特殊核算规则，或者设置不同点数。 |
| 8.成本数据处理方式（1）物资维护每月自动对照业务系统，自动在绩效管理系统更新新增耗材基础信息（包括编码、单价等），且标识新增耗材的更新月份。（2）成本核减比例设置支持不同类别耗材核减不同比例，支持不同编码耗材核减不同比例。支持不同来源的设备折旧核减不同比例。支持不同职工类别的人事成本核减不同比例。▲（3）物资领用平移设置如科室当月不可收费材料核减金额较高，支持此核减金额进行多月平摊。（4）综合病区成本分摊设置支持综合病区按照科室床日数、收入等分摊到相应科室。 |
| 9.报表查询（1）奖金查询奖金查询。支持各科室绩效奖金核算公式查询、各核算指标汇总查询。（2）工作量查询门诊、住院明细账查询。支持按照每个病人的每一笔收费明细查询，支持根据开单科室、执行科室、收费项目、收费项目、开单人、执行人汇总的收费明细。挂号明细账查询。支持查询具体每个病人的每一笔挂号明细。床日数据查询。支持查询各核算单元的床日总数，支持综合病区对应科室的床日数据查询。（3）成本查询成本汇总查询。支持按照科室查询每项成本的金额。物资领用明细查询。支持查询科室全部的材料领用明细。成本分摊查询。支持查询如手术室、介入室等公共平台科室的成本分摊到临床科室的明细数据。人力成本查询。支持查询每个员工的工资明细，支持根据考勤或公式计算后得出的各核算单元奖金查询。 |
| 2 | 医院学科建设激励模块（CMI和优势病种激励） | 1.科室CMI设置：设置科室CMI目标值. |
| 2.数据采集：自动采集病案系统出院患者主诊断。支持表单导入、手工填报等方式采集数据。 |
| ▲3.核算设置：支持设置CMI、计算公式、奖励系数设置；支持批量将上月公式复制到本月。 |
| 4.报表查询：提供CMI按照科室查询分析；提供查看出院绩效核算结果，同比环比对比分析；支持科室查看出院患者明细表。 |
| 3 | 绩效奖金二次分配模块 | 1.科室可通过系统上传员工绩效。 |
| 2.设置科室奖金上下限，超过上限绩效可留存，低于下限可预支。 |
| 4 | DRG环境下的绩效奖金模块 | 1.数据查询：支持查看病案首页、正式医保数据。 |
| 2.基础设置：支持病种核算规则、病种费用基准设置。 |
| 3.绩效查询：支持查询住院日绩效明细、费用绩效明细、病种奖惩汇总及明细以及按科室查询各项奖惩汇总数据。 |
| 5 | 质量考核（含三级公立综合医院绩效考核）指标模块 | 1.数据集成自动采集管理所有数据优先从已有工作量绩效系统提取，工作量绩效系统缺失数据，则对接医院业务系统，实现一键采集，关键数据信息自动生成，确保指标结果考核结果真实客观。无业务系统对接数据，则建立指标录入模块，由医院人工勾选或填报，并通过系统的权限分配功能，固化填报部门。 |
| **▲**2.对标医院关键指标对比显示功能支持设置医院指标的目标值，修正数据。 |
| 3.指标统计与分析系统预设形式多样的报表，能够按照时间区间、科室、同类型指标等因素进行同比、环比分析。支持各类型图表展示，包括柱状图、折线图、雷达图等。 |

注：标**▲**为关键指标项，为必展示内容，需提供截图，如不满足要求严重负偏离影响投标产品服务、性能的，经半数以上评委认定，本项不得分。

1. **系统技术要求**

|  |  |
| --- | --- |
| 系统技术要求 | 1．支持最新Web Services标准，包括SOAP 1.1/1.2、WSDL 1.1、MTOM/XOP、WS-I Basic Profile 1.1等，支持Web Services自有的安全性WS-Security和寻址功能WS-Addressing，可以实现Web Services 同步和异步不同形式的调用。 2．产品内置定时触发组件，根据需要灵活实现定时、定点、一定时间间隔等多种方式的主动数据处理模式。3．提供可靠的数据或消息传输，确保消息传输的最简化连接方式，如支持 IBM WebSphere MQ、Tibco EMS、ActiveMQ等标准消息中间件，支持JMS最新标准。4．支持灵活和开放的协议支持，包括HTTP/HTTPS、JMS、FTP/File、Socket、POP3/SMTP、SOAP/HTTP、SOAP/JMS、COBRA等。5.支持多种硬件服务器，包括IBM、HP、SUN等，同时能够提供对32位和64位的部署。6.主流操作系统的支持，包含了AIX、HP-UX、Solaris、RedHat Linux、SUSE Linux、RedFlag Linux、Windows等7.具有良好的扩展性，提供软件级别的垂直扩展和水平扩展两种方式；支持集群部署，可以实现数据的动态负载均衡。8.具备高性能处理能力，尤其对于XML数据的校验和解析、XSLT解析、非XML报文的处理、路由和过滤、数据库操作、Web Services调用等都要满足高性能要求，提供动态的缓存机制，保证数据能够在内存中最快速的处理。9.高可用性，保证平台7\*24小时的运行；提供高稳定性，保证在数据量或应用连接数高峰运行时的系统运行正常，保障持久化的系统运行。10.支持Java SDK 5以上标准。 |
| 数据库技术要求 | 1．提供与oracle、DB2、MYSQL、SQL SERVER等数据库的数据交换技术。2．能与医院HIS、病案、财务、考勤、物资、HRP等业务系统进行数据交换，及时更新数据，提供快捷读取数据。3．保证数据安全性、数据的完整性、并发控制以及数据库恢复等。4．支持多数据源数据整理及运用，包括文件数据来源，用户数据来源及系统数据来源整理和运用。 |
| 接口要求 | 系统应保证与现行系统实现有效衔接，实现信息的共享和集成，由医院承担第三方公司要求的对接接口费用。支持跨平台和开放数据接口，按照采购人要求进行源码级定制修改，能进行软件集成和系统整合。系统应保持好的扩展性，有利于逐步升级。 |

**四、实施及售后服务要求：**

**（1）实施管理要求：**

1、供应商应提供高质量的实施团队，并尽快在规定的时间内完成项目的实施工作，确保软件可以按时上线运行

2、实施内容

2.1 项目启动6个月后，必须按方案使用绩效管理系统如期发放第一个月绩效奖金。

2.2 供应商需对医院相关责任人进行全方位的培训及带教，及时解答项目组人员提出的问题及解决方法，并提供详细的培训计划。项目过程中要持续向院领导、职代会、各核算单元进行宣讲辅导和答疑，并针对院方的相关问题提出合理化建议。

## **（2）****售后服务要求：**

## **1、**免费维护服务期限要求

免费维护服务期为一年，从本项目最终验收合格之日起计算，包括免费升级和人工保修维护服务，质保期免维修费用，免上门费。

### 2、绩效咨询售后服务范围

（1）医院绩效政策调整时的管理咨询与相应调整服务。

（2）根据科室反馈意见，提供相应的咨询管理建议。

（3）科室新增或变动诊疗项目时，提供相应的咨询管理服务。

### 3、绩效管理系统售后服务范围

（1）每季度对数据库优化调校，确保数据来源正确。

（2）每季进对系统的例行更新和效能调整，确保系统运行速度。

（3）每年度至少提供一次升级服务，确保系统为最新升级版本。

（5）系统操作如有疑问，提供电话技术支持及远端遥控支持。

（6）系统如发生问题，首先采用电话技术或远端遥控支持。提供7×24小时电话热线支持和传真服务。项目建设及售后服务期间，若因中标方的责任出现系统故障，中标公司应在接到报修或维护的通知后立即处理，并承诺在2小时内响应，4小时内恢复。如不能远程处理的缺陷或障碍，软件工程师应在48小时内到达现场并进行修复。逾期，双方协商后可委托第三方进行修复，由此产生的相关费用由中标方全部承担。

（7）医院更换或调整相关信息系统后（如HIS，医院运营管理系统…），绩效管理系统进行相应的调整调适，价格需双方另行友好协商。