附件

医院精细化绩效管理方案升级服务需求参数

针对医院精细化绩效管理系统内的绩效方案作出如下升级：

本次绩效方案升级引入三明医改改革模式，以激励员工积极性为目的，向工作量大、劳动强度大、技术风险高的岗位倾斜，充分体现同工同酬、多劳多得、优劳优酬、公开透明、兼顾公平的分配原则，以工作效率、质量安全等为考核分配依据。在原有精细化绩效管理系统上重新升级调整奖励性绩效工资的核算及分配方案。

本次绩效方案升级以预算为导向，以“大门诊、精病房”为年度目标，先确定全年绩效工资预算总额，再分担到各月绩效工资总额。门诊、住院绩效工资按RBRVS工作量点数、DRG工作量点数乘以单价进行核算，绩效工资预算总额可随着医疗业务收入的变化而进行调整。

一、门诊、住院分别单独核算奖励性绩效工资；

（一）门诊绩效工资根据工作量核算（RBRVS）；

（二）住院分别按医保DRG结算收入和非医保DRG结算收入进行核算；

（三）绩效工资核算重点倾向门诊，设置在同一服务项目工作量点数上门诊比住院的比重大，助推门诊业务发展；

二、加强成本核算及考核，将项目成本、病种成本纳入奖励性绩效工资核算，强化成本管控；

三、调整优化绩效指标考核，结合医院实际情况，把国考监测指标中比较薄弱的项目纳入绩效考核；

四、调整优化单项奖励，分门诊与住院两部分，提高门诊中医治疗项目、中草药项目、手术项目等单项奖励额度高于住院；

五、加强病种核算，设置项目成本率，优化病种结构、提升效率、控制成本；

六、完善查询功能，增加与完善相关科室查询科室绩效核算明细、收入、成本、工作量、单项奖励等各项明细功能与表格，增强核算透明度与结果说服力。