附件三：绩效管理系统功能需求(包含但不限于)

|  |  |
| --- | --- |
| 功能分类 | 功能说明 |
| 收入数据归集 | 系统自动从业务系统采集门诊收入、住院数据，自动汇总单位、科室、班组、个人的广义收入、技术收入，并按收费项目进行统计。支持收入模型的维护，系统自动汇总各责任单位的收入，并生成相关报表。 |
| 费用数据归集 | 系统自动从业务系统中采集物资、耗材等费用明细，并按单位、科室进行归集；支持固定资产折旧、水电气等费用数据的录入、导入，支持成本模型的维护，系统自动汇总各责任单位的成本，并生成相关报表。 |
| 成本核算 | 支持管理费用分摊、医辅费用分摊、医疗成本核算等方法，满足全成本核算的需要。系统自动根据成本核算模型计算单位、科室、部门的直接费用、分摊费用及总成本，自动生成成本报表，可对各项成本指标进行横向分析、对比分析；支持成本核算模型的修改与维护，满足成本核算方式的调整和变化。 |
| 综合统计 | 系统自动按照统计核算模型计算全院、各科室、班组及人员的业务收入、医疗服务收入、药品比例等核心指标；自动生成报表，可对各项指标进行横向分析、对比分析；支持统计核算模型的修改与维护。 |
| 工作量统计 | 可针对具体部门设置工作量统计指标及积分标准；支持主管部门登记、本部门登记、班组工作量登记等模式；系统自动从业务系统中统计门诊量、管床人数、医技报告审核等工作量指标；系统自动按单位、科室/部门、个人统计各类工作量的数量及积分，作为绩效考核、运营分析的依据。 |
| 出勤管理 | 可针对具体部门设置工作班次，各科室、班组可进行排班、出勤、请假等登记，系统自动按单位、科室、个人统计当月的出勤天数、请假天数等数据，作为科室、个人绩效考核及工资核算的依据。 |
| 医疗规范考核 | 包括考核指标定义、评分细则制定、考核台帐登记、考核积分统计等操作步骤。支持共性指标、分类指标、个性指标的维护；医务、护理、质控、药事等部门可根据需要定义考核科目和评分细则，结合平时查房考核情况进行登记，系统自动统计各科室、个人历次考核积分。各科室、护理单元负责人可依据相关标准对部属执行工作规范情况进行考核、登记，系统自动累计每个医护人员、行政后勤人员的平时考核积分。 |
| 部门绩效评估 | 系统自动获取各类统计报表、质量考核中的数据，计算各科室、部门的综合绩效分数。可针对临床、医技、职能等部门类型定义、发布绩效评估模型；可针对具体部门进行修订。 |
| 医疗绩效评估 | 可针对技术职务系列设置医疗绩效评估模型，将个人工作量指标、工作质量指标、平时考核得分作为个人绩效评估的KPI指标；系统自动获取相关数据，计算每个职工的医疗绩效分数，并生成相关报表和动态排名。支持设置目标值、指标权重和计分方法。 |
| 个人绩效评估 | 可针对管理职务、技术等级设置个人绩效评估模型，将单位绩效分数、部门绩效分数、医德医风考核得分等指标复合为个人综合绩效分数，作为个人奖金分配的依据。支持设置绩效模型维护，系统自动获取相关数据计算每个职工的综合绩效分数，并生成相关报表和动态排名。 |
| 绩效工资总额管理 | 支持全院核算、科室分配两个层次。全院核算和科室二次分配全部自动化。 |
| 绩效工资核算 | 系统自动根据科室工作量和工作质量分数、科室绩效工资基数、科室岗位系数等数据，每日计算各科室的绩效奖金，生成科室奖金报表，可进行横向、纵向对比分析，可反查各类数据的计算公式和原始台帐；支持科室奖励基金的提取，支持业务科室、护理单元、行政后勤部门奖金核算模型的制定、发布与修订。 |
| 科室绩效工资二次分配 | 系统自动根据各业务科室、护理单元的绩效工资总额或可分配总额（计提科室奖励基金后余额），以及科室现有人员的岗位系数、绩效考核分数，核算每个职工的绩效奖金，生成个人奖金分配报表。 |
| 部门信息管理 | 系统自动从HIS系统中获取部门信息，并动态更新、同步。 |
| 岗位编制管理 | 支持工作岗位的设置、岗位系数的录入、修改；系统自动按单位、科室统计当前的在编人数、岗位系数和，作为绩效奖金预算、分配的依据。 |
| 人员信息管理 | 系统自动从HIS系统中获取部门信息，并动态更新、同步。支持人员调动、任职、离职管理，系统自动根据人员变动情况，统计各部门的在岗人数及每个人的岗位系数。 |