江苏省政府采购合同

项目名称：绩效考核系统采购项目　　项目编号：JSZC-321283-HWZX-G2025-0692

甲方：（买方）泰兴市中医院

乙方：（卖方）上海蓬海涞讯数据技术有限公司

甲、乙双方根据江苏海外集团国际工程咨询有限公司组织的项目编号：JSZC-321283-HWZX-G2025-0692，项目名称：绩效考核系统采购 项目公开招标的结果，签署本合同。

一、采购标的

1.1 产品/服务内容： 绩效管理咨询服务、蓬海涞讯基于 RBRVS、DRGs 和 DIP 的集成绩效评价软件 V5.5。

1.2 服务期限： 10 个月内 。

二、合同金额

2.1 本合同金额为（大写）：柒拾万圆整（￥700,000 元）人民币。本合同价款包含所有乙方提供合同约定产品和服务的报酬及乙方提供合同中产品和服务所支出的必要费用，甲方在上述合同价款之外不再向乙方支付其他任何费用。

三、技术资料

3.1 乙方应按响应文件规定的时间向甲方提供有关技术资料。

3.2 没有甲方事先书面同意，乙方不得将由甲方提供的有关合同或任何合同条文、规格、计划、图纸、样品或资料提供给与履行本合同无关的任何其他人。即使向履行本合同有关的人员提供，也应注意保密并限于履行合同的必需范围。

四、知识产权

乙方应保证甲方在使用、接受本合同中产品和服务或其任何一部分时不受第三方提出侵犯其专利权、版权、商标权和工业设计权等知识产权的起诉。一旦出现侵权，由乙方负全部责任。

双方确认，乙方在履行本合同过程中产生的所有交付成果，在甲方付清本合同全部款项后，归属于甲方所有。甲方有权在不侵犯乙方底层软件知识产权的前提下，对上述交付成果进行使用、修改和复制。

五、产权担保

乙方保证所交付标的的所有权完全属于乙方且无任何抵押、查封等产权瑕疵。

六、履约保证金

本项目不收取履约保证金

七、转包或分包

7.1 本合同范围内产品或服务，应由乙方直接供应，不得转让他人供应；

7.2 除非得到甲方的书面同意，乙方不得部分分包给他人供应。

7.3 如有转让和未经甲方同意的分包行为，甲方有权给予终止合同。

八、维保期限及维保费用

8.1 自项目验收合格之日起计 12 个月内，乙方提供免费售后服务，免费售后服务期结束后，乙方按照不超过合同额的 8%每年收取售后服务费。

九、交付期、交付方式及交付地点

9.1 交付期：10 个月内。

9.2 交付方式：

9.2.1 咨询服务交付：

1）乙方以收到首付款作为向甲方提供咨询服务的标志。乙方在确认收到首付款后 5 个工作日内，向甲方派出咨询顾问并开始提供咨询服务。

2）乙方应按照本合同约定的咨询服务范围和内容要求，在收到首付款之日起 10 个月内将有关咨询服务的内容以文档的方式交付给甲方。乙方向甲方交付的服务产出物主要是：关于甲方的绩效管理的调研报告以及甲方业务部门工作量绩效工资分配方案，如以《XX 医院的绩效管理调研报告》《XX 医院业务部门工作量绩效工资分配方案》命名的书面文件。

9.2.2 软件系统交付：

1）乙方部署绩效软件系统，包括基础软件及单项绩效软件，将软件系统安装到甲方指定的服务器上并能够正常运行。

9.3 交付地点：泰兴市中医院。

十、合同款支付

10.1 付款方式：

（一）合同签订生效后 14 个工作日内，乙方须向甲方开具本合同金额 100%的合法、有效的增值税专用发票，甲方在收到发票后支付合同总价 50%作为首付

款，即人民币￥350,000.00（大写：人民币叁拾伍万元整）

（二）整体绩效方案上线运行 3 个月，第 3 个月绩效工资发放完后 5 个工作日内，支付合同总价格的 40%作为二期款，即人民币￥280,000.00（大写：人民币贰拾捌万元整）；

（三）整体绩效方案新绩效工资发放之日起 12 个月后，支付合同总价的 10%作为尾款，即人民币￥70,000.00（大写：人民币柒万元整）。

采购人按照付款进度支付。双方确认，本合同项下全部款项的支付，均以甲方收到乙方开具的全额发票为前提。如乙方未能及时开具发票，甲方的付款期限相应顺延，且不承担任何违约责任。

十一、税费

本合同执行中相关的一切税费均由乙方负担。

十二、质量保证及售后服务

12.1 乙方应按招标文件规定和响应文件承诺的性能、技术要求、质量标准向甲方提供产品或服务。

12.2 乙方提供的产品或服务在质保期内因其本身出现质量问题，根据实际情况，经双方协商，可按以下办法处理：

（1）更换：由乙方承担所发生的全部费用。

（2）合同终止处理：合同终止，并乙方退还甲方支付的合同款，同时应承担由此产生的所有费用。

12.3 如在使用过程中发生质量问题，乙方在接到甲方通知后在 48 小时内到达甲方现场。

12.4 在质保期内，乙方应对产品或服务出现的质量及安全问题负责处理解决并承担一切费用。

12.5 合同标的对质量保证和售后服务另有要求的，按招标文件中的相关要求处理。

十三、验收

13.1 甲方对乙方提交的产品或服务依据招标文件上的项目需求要求、乙方响应文件及国家有关质量标准进行验收。

13.2 乙方交货前应对产品或服务作出全面检查和对验收文件进行整理，并列出清单，作为甲方验收和使用的技术条件依据，检验的结果应随服务一起提交甲方。

13.3 甲方对乙方提供的产品或服务在使用前，乙方需负责培训甲方的使用操作人员，并协助甲方一起试用，直到符合技术要求，甲方才做最终验收。

13.4 对技术复杂的产品或服务，甲方可请国家认可的专业检测机构参与初步验收及最终验收，并由其出具质量检测报告。

13.5 验收时乙方必须在现场，验收完毕后作出验收结果报告；招标文件规定以外的验收费用由甲乙双方协商解决。

13.6 合同标的对验收另有要求的，按招标文件中的相关要求执行。

十四、合同内容的交付

14.1 乙方应保证合同标的安全运达甲方指定地点。

14.2 使用说明书、质量检验证明书一并提交甲方。

14.3 乙方在合同标的交付甲方 48 小时前通知甲方准备接收。

14.4 合同标的在交付甲方前发生的风险均由乙方负责。

14.5 合同标的在规定的交付期限内由乙方送达甲方指定的地点视为交付，乙方同时需通知甲方已送达；

14.6 合同标的对交付另有要求的，按招标文件中的相关要求执行。

十五、违约责任

15.1 甲方无正当理由拒收的，甲方向乙方偿付拒收货款总值的百分之五违约金。

15.2 乙方逾期交付合同标的的，乙方应按逾期交货总额每日千分之六向甲方支付违约金，由甲方从待付合同款中扣除。逾期超过约定日期 10 个工作日不能交付的，甲方可解除本合同。乙方因逾期交付或因其他违约行为导致甲方解除合同的，乙方应向甲方支付合同总值 5%的违约金，如造成甲方损失超过违约金的，超出部分由乙方继续承担赔偿责任。

15.3 乙方所交的产品或服务不符合项目需求要求、乙方响应文件承诺及国家有关质量标准的，甲方有权拒收，乙方愿意更换但逾期交付的，按乙方逾期交付处理。乙方拒绝更换的，甲方可单方面解除合同，并由乙方赔偿由此造成的甲方全部损失。

十六、不可抗力事件处理

16.1 在合同有效期内，任何一方因不可抗力事件导致不能履行合同，则合

同履行期延长，其延长期与不可抗力影响期相同。

16.2 不可抗力事件发生后，应立即通知对方，并寄送有关权威机构出具的证明。

16.3 不可抗力事件延续 120 天以上，双方应通过友好协商，确定是否继续履行合同。

十七、诉讼

17.1 双方在执行合同中所发生的一切争议，应通过协商解决。如协商不成，任何一方均可向甲方所在地　有管辖权的人民法院提起诉讼，合同签订地约定为泰兴市。

十八、合同生效及其它

18.1 合同经双方法定代表人或授权委托代表人签字并加盖单位公章后生效。

18.2 本合同未尽事宜，遵照《民法典》有关条文执行。

18.3 本合同正本一式陆份，具有同等法律效力，甲方和乙方各执叁份

甲方：泰兴市中医院

地址：泰兴市银杏东路 1 号

法定代表人或授权代表：

联系电话：

签订日期：2025 年 12 月 9 日

乙方：上海蓬海涞讯数据技术有限公司

地址：上海市徐汇区枫林路 420 号 A 座 12 楼

法定代表人或授权代表：

联系电话：021-60560391

签订日期：2025 年 12 月 9 日

合同附件

附件一：采购清单明细

附件二：咨询服务方式

附件三：咨询服务及软件系统验收标准

附件四：咨询服务计划

附件五：甲方需要提供的数据清单

附件六：推荐硬件等配置清单

附件七：蓬海涞讯基于 RBRVS、DRGs 和 DIP 的集成绩效评价软件 V5.5 功能清单

附件一：采购清单明细

序号	一、绩效管理咨询服务内容	价格（元）
1	临床医生绩效评价方案设计	￥450,000.00
2	临床护理绩效评价方案设计	
3	医技科室绩效评价方案设计	
4	挂号收费、住院处、药学、供应室等科室绩效评价方案设计	
5	手术专项绩效评价方案设计	
6	科室直接成本管控方案设计	
7	核算单元嵌入关键考核指标方案设计	
8	二次分配指导意见方案设计	
9	DRG 绩效方案设计	
10	三级公立中医院绩效考核指标嵌入核算单元的方案设计(KPI)	
11	中医特色绩效方案设计	
序号	**二、软件系统《蓬海涞讯基于 RBRVS、DRGs 和 DIP 的集成绩效评价软件 V5.5》**	**价格（元）**
1	蓬海涞讯基于 RBRVS、DRGs 和 DIP 的集成绩效评价软件 V5.5	￥250,000.00
合计：￥700,000.00（大写柒拾万元整）		

本价格不包含本项目所涉及的所有与第三方系统的接口开发费用以及配套的服务器、操作系统和数据库等费用。

附件二：咨询服务方式

1、前期调研

了解医院绩效方案的现状、信息化数据基础情况、绩效改革的关注点等问题。

2、咨询实施

现场对甲方部分科室、部分人员进行访谈，收集绩效相关需求及材料，并进行整理。

1）领导沟通：视项目需要与相关领导汇报，沟通绩效改革的框架方案，听取领导指示和要求。乙方顾问与院领导现场汇报不少于一次，以对绩效框架内容基本达成共识。

2）项目组座谈：与医院绩效项目组进行座谈，听取项目成员对绩效管理的思路和意见；

3）科室访谈：与运营办、财务科、护理部、医务部、信息科等绩效相关科室进行交流，收集整理现有绩效的问题和建议。面向一线科室宣讲新绩效的框架设计思路和理念，安排临床科室意见反馈流程，做好方案正式实施前的答疑工作。

4）乙方针对访谈内容，进行全面整理汇总，形成《医院绩效考核调研报告》；

5）乙方基于 RBRVS 的绩效改革思路，对确认后的需求进行分析，并形成《医院业务部门工作量绩效工资分配方案》。经甲方绩效项目组讨论修订后，提交医院领导决策；

6）乙方协助甲方整理收集历史数据，包括但不限于工作量数据、历史绩效数据、直接成本数据、财务数据等，并与甲方共同针对医院批准后的《医院业务部门工作量绩效工资分配方案》构建基于RBRVS的工作量绩效模型，最终形成模拟测算结果。在充分对比、讨论模拟测算结果与原有绩效考核结果的基础上，分析方案可行性及可操作性，形成2个月的绩效工资数据；

7）针对最终确认后的《医院绩效工资分配方案》，向甲方绩效项目组及相关人员进行培训和理念的宣讲。乙方高年资顾问现场为甲方做新绩效方案的科室宣讲服务一次。

3、工作交付

1）整理咨询实施过程文档，交付甲方绩效项目组。

2）乙方负责对甲方就《医院绩效工资分配方案》完成培训。

附件三：咨询服务及软件系统验收标准

验收项目	验收内容	标　准	甲方决策
绩效工资分配方案	方案的覆盖范围符合合同要求。即绩效工资分配对象包括临床医生、临床护理人员、医技部门（放射影像、超声、心电、脑电、介入、内镜室等）、药学部门。 有二次分配指导意见或原则。	医、护、技、药给出定量考核方案，给出计算公式。 绩效工资公式中所有的计算项目有说明文件，说明项目来源、数据取得方式。 确定新方案绩效工资总额在同口径情况下，较原方案整体增减幅度。 有上述各序列绩效工资的新旧测算排序或比例值。 对医、护、技给出二次分配指导意见。 提供文档包括需求调研报告、绩效考评和绩效工资分配方案。	甲方需明确答复新方案预期绩效工资额占医院总预算的额度是否满足要求。 甲方应在收到乙方提交的方案后15个工作日内予以书面答复。若甲方逾期未答复，双方应另行协商确定答复期限，乙方不得单方面推进后续工作。
《蓬海涞讯基于RBRVS、DRGs和DIP的集成绩效评价软件V5.5》	用甲方实际数据，根据《医院绩效工资分配方案》测算出乙方提交验收申请前6个月中的任意2个月的绩效工资数据。	按绩效咨询方案在软件中计算出任意2个月的绩效工资，达到上述标准后，甲方应当提供结项报告给乙方。	因甲方提供数据不及时或不能准确提供数据，不能视为功能未实现。 甲方需要在合同启动后15个工作日内提供硬件环境，否则即为甲方原因造成项目延期并承担相应的费用。

附件四：咨询服务计划

步骤	大项	项次	细项	内容	产出结果
一	项目启动阶段	1	计划书撰写	双方签订合同书以明确双方责任及结案交付成果。	合同书或项目确认书
		2	项目小组成立	由院方针对相关部门指派项目小组人员共同参与及配合实施。	小组名单及负责工作说明
		3	启动说明会（可选过程）	启动说明会，沟通项目实施计划，确定关键节点确认方式，建立例会机制。	启动会简报
		4	绩效改革项目动员会（可选过程）	结合医院的基础数据给出医院绩效改革重点把控方向以及激励导向	
二	软件部署阶段	5	医院业务调研	调研临床科室、职能部门基础情况，了解院方需求。	医院绩效考核调研报告
		6	医院软件调研及数据接口（视图）沟通	了解记录医院基本软件使用情况，根据医院软件情况及项目需求进行数据接口沟通。	标准视图
		7	数据接口测试及功能校验	各类人次获取及核对、收费项目明细获取及核对等。	视图接口数据
		8	软件安装部署	部署绩效软件系统，包括基础软件及单项绩效软件，并将安装包放入服务器。	
		9	软件工作量配置	根据各科室的工作量核算规则，在软件配置数据归集的规则和算法。	工作量核算规则
		10	开放工作量查询	向临床各科室宣讲新方案核算理念及方法，给各参与核算的科室设置查询用户名及密码，查询工作量核算是否准确，测试软件是否正常使用。	开放工作量查询培训讲义
三	模拟测算阶段	11	绩效框架方案	考评对象、绩效方法、绩效工资总额和分配比例，与项目小组成员沟通，向高层汇报，需要经过确认。	经确认的框架方案（医院绩效考核分配方案）
		12	现有绩效考评和绩效工资方案分析	现有考核方案和绩效工资额分配来源、方式的数据收集，分析各部门绩效工资水平，绩效工资总额情况。	是否需要调整，调整范围，绩效工资总额是否改变等建议
		13	在整体方案基础上按考评对象细化方案	按医生、护理、病区、门诊、医技分类进行方案细化。	各考评单元确定基本的考评方法和绩效工资测算公式。
		14	数据建模测算	搭建测算模型，将测试期数据放入模型，进行模型测试，测算分析各科室工作量情况。	绩效数据测算及结果

		15	向院领导汇报	将校平后的数据与方案，向院方主管（分管）或主要领导汇报。	绩效方案初稿
		16	二次分配指导原则	针对各单元内部的二次分配，给出一个原则性的指导意见。供科室分配到个人的参考。	二次分配指导方案
四	模拟后优化阶段	17	绩效方案调整细化	根据汇报结果，对绩效方案进行细化调整。	绩效方案调整稿
		18	绩效测算数据调整	根据汇报结果及调整后的方案，调整参数，对医、护、技等绩效方案进行调整，接近院方可接受的范围。	数据测算调整结果
		19	调整后向院领导汇报	向院领导汇报调整结果以及各科室实现期月份对比绩效。本过程可多次汇报，确定最终数据模型和方案。	绩效方案终稿及最终数据模型
五	上线前培训阶段	20	软件输入模型参数	软件工程师根据最终数据模型测算参数配置软件。	
		21	软件数据核对	软件工程师配置好科室规则及参数后，计算出科室绩效与数据工程师模板中测算的数据进行核对。	
		21	软件权限模拟测试	随机抽查不同权限的角色登录软件，查询开放数据是否符合医院权限设置要求	
		22	上线前科室培训	分医生手术科室、非手术科室、护理、医技进行一次分配讲解。主要内容：方案具体核算方法，影响绩效的因素，二次分配等。	上线前方案培训讲义
六	项目上线阶段	23	绩效分配系统中交付字典数据	交付 RBRVS 对照后的项目字典。	
		24	交付调整方案和计算公式	调整方案讲解，要点处理。所有的计算公式。	
		25	交付配套的绩效工资分配系统	用绩效软件计算出实现期数据，协助院方查询实现期绩效数据。	
		26	签署《上线确认书》		
		27	上线后答疑	解答院方上线后所提出的疑问。	
七	上线后维护阶段	28	上线后维护	按合同约定时间，提供上线后维护服务。	

附件五：甲方需要提供的数据清单

编号	名 称	内 容	要 求
1	核算单元清单	乙方进场调研后提供，包括原绩效方案的核算单元和在新方案中拟设立的核算单元	EXCEL 兼容格式的文件
2	核算单元与 HIS 科室对应清单	上述确定的核算单元与 HIS 系统中科室代码的对应关系	
3	成本数据	与核算单元对应的全部成本数据和原核算口径的成本数据及原口径成本处理或者分摊原则	
4	历史绩效工资	与原核算单元对应的历史绩效工资	口径与新确定的核算单元一致，时间一致。
5	员工人数	与核算单元一致的实领绩效工资人数。	如需要解决同工同酬问题，需要同步提供员工身份信息。需要提供医、护、技师的职别信息
6	执行数据	与核算单元一致的执行数据	医生、护理、医技人员在 HIS 科室中记录的数据
7	开单数据	与核算单元一致的开单数据	医生开立医嘱的数据
8	服务人次数据	各核算单元的服务人次数据	医生、护理、医技人员服务量数据
9	人员清单	全院人员清单，包括人员类型、所属核算单元等	
10	核定与实际开放床位数据	各核算单元的核定与实际开放床位数据	
11	DRGs/DIP 数据（视情况）	各个科室的病种权重明细以及相应的药耗占比以及医保超支病种明细等	

附件六：推荐硬件等配置清单

由甲方自行采购及安装，乙方协助甲方对操作系统和数据进行相应配置。服务器的售后服务由原厂商提供，不在本协议售后服务范围内。

名称	基础配置	**推荐配置**
CPU	至强银牌级别，16 核或以上	至强金牌级别，16 核或以上
内存	64G 或以上	128G 或以上
硬盘	一块 1T 硬盘（7200 转，固态盘更好），一块 1T 硬盘做备份。	四块 1T（7200 转，固态盘更好）做 RAID1+0；额外一块 1T 硬盘做备份；

软件名称	**名称**
操作系统	Windows Server 2008 R2 或 2012 或 2016
数据库	SQL Server 2014 企业版
JAVA	JDK1.8

附件七：蓬海涞讯基于 RBRVS、DRGs 和 DIP 的集成绩效评价软件 V5.5 功能清单

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
	RVU 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	管理部门查询各科室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