合同编号：JSCZE2600428CGN00

常州市金坛区政府采购合同（服务）

（JSZC-320413-JZCG-G2025-0047）

项目名称：常州市金坛区第三人民医院绩效软件项目
项目编号：JSZC-320413-JZCG-G2025-0047

甲方：（买方）常州市金坛区第三人民医院
乙方：（卖方）中电鸿信信息科技有限公司

甲、乙双方根据常州市金坛区政府采购中心 常州市金坛区第三人民医院绩效软件项目 项目公开招标的结果，签署本合同。

一、合同内容

1.1 标的名称：绩效管理软件

1.2 标的质量：根据常州市金坛区政府采购中心项目公开招标文件要求提供技术服务，详细要求见附件

1.3 标的数量（规模）：一套

1.4 履行时间（期限）：合同签订之日起5个月内完成该系统建设后试运行1个月，并通过采购人验收之日起质保期4年

1.5 履行地点：常州市金坛区

1.6 履行方式：乙方在合同规定履行期限内完成本项目公开招标文件中要求提供的技术服务，由甲方验收并出具项目验收评价表和验收报告后履行完成。

二、合同金额

2.1 本合同金额为（大写）：肆拾柒万玖仟叁佰贰拾 元整（479320 元）人民币或其他币种。

三、技术资料

3.1 乙方应按招标文件规定的时间向甲方提供服务（包含与服务相关的货物）的有关技术资料。

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

4.1 乙方应保证甲方在使用、接受本合同服务（包含与服务相关的货物）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。

五、产权担保

5.1 乙方保证所交付的服务（包含与服务相关的货物）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、合同转包或分包

7.1 乙方不得将合同标的转包给他人履行。

JSCZE2600428CGN00

7.2 乙方不得将合同标的分包给他人履行。

7.3 乙方如有转包或未经甲方同意的分包行为，甲方有权解除合同。

八、合同款项支付

8.1 分期付款：合同签订后一个月内支付 10%，完成所有工作后，按照我院提供的验收评价表进行验收，验收合格后按照要求进行支付 70%，质保期 4 年，质保期内每年支付合同总价的 5%（无息）。满足合同约定支付条件的，自收到发票后 10 个工作日内支付。

九、税费

9.1 本合同执行中相关的一切税费均由乙方负担。

十、项目验收

10.1 甲方依法组织履约验收工作。

10.2 甲方在组织履约验收前，将根据项目特点制定验收方案，明确履约验收的时间、方式、程序等内容，并可根据项目特点对服务期内的服务实施情况进行分期考核，综合考核情况和服务效果进行验收。乙方应根据验收方案内容做好相应配合工作。

10.3 对于实际使用人和甲方分离的项目，甲方邀请实际使用人参与验收。

10.4 如有必要，甲方邀请参加本项目的其他供应商或第三方专业机构及专家参与验收，相关意见将作为验收书的参考资料。

10.5 甲方成立验收小组，采购人将参照《江苏省政府采购履约验收管理办法》及《**项目验收评价表**》组织验收考核。验收时，甲方按照采购合同的约定对每一项技术、服务、安全标准的履约情况进行确认。验收结束后，验收小组出具验收书，列明各项标准的验收情况及项目总体评价，由验收双方共同签署。验收结果与采购合同约定的资金支付及履约保证金返还条件挂钩。履约验收的各项资料存档备查。

10.6 验收合格的项目，甲方根据采购合同的约定及时向乙方支付合同款项、退还履约保证金。验收不合格的项目，甲方依法及时处理。采购合同的履行、违约责任和解决争议的方式等适用《中华人民共和国民法典》。乙方在履约过程中有政府采购法律法规规定的违法违规情形的，甲方将及时报告本级财政部门。

十一、违约责任

11.1 甲方无正当理由拒绝接受乙方提供服务的，甲方向乙方偿付拒绝接受服务合同价款总值的违约金。

11.2 甲方无故逾期验收和办理合同款项支付手续的，甲方应按逾期付款总额每日向乙方支付违约金。

11.3 乙方逾期提供服务的，乙方应按逾期提供服务合同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项中扣除。逾期超过约定日期 10 个工作日不能提供服务的，甲方可解除本合同。乙方因逾期提供服务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价款总额的违约金，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。

11.4 乙方所提供服务的标准不符合合同规定及招标文件规定标准的，甲方有权拒绝接受服务，并可单方面解除合同。

十二、不可抗力事件处理

12.1 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，则合同履行期可延长，其延长期与不可抗力影响期相同。

12.2 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。

12.3 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。

十三、解决争议的方法

13.1 双方在签订、履行合同中所发生的一切争议，应通过友好协商解决。如协商不成，由甲方住所地人民法院管辖。

JSCZE2600428CGN00

十四、合同生效及其他

14.1 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。

14.2 本合同未尽事宜，遵照《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国政府采购法》有关条文执行。

14.3 本合同正本一式两份，具有同等法律效力，甲方、乙方各执一份。

甲方：金坛区第三人民医院
地址：金坛区西门大街 156 号
法定代表人或授权代表：
联系电话：
签订日期：2026.01.19

乙方：中电鸿信信息科技有限公司
地址：南京市玄武大道 699-1 号
法定代表人或授权代表：
联系电话：
签订日期：

JSCZE2600428CGN00

附件：技术要求

一、项目建设内容

★1.咨询服务工作内容

为采购人提供融合 RBRVS 工作量、DRG、成本控制等要素的现代医院综合绩效管理体系建设方案等服务。

名称			模块小类
运营绩效管理咨询服务	1	各序列绩效方案	医生序列绩效方案设计
			护理序列绩效方案设计
			医技序列绩效方案设计
			其他序列绩效方案设计
	2	数据分析	医院运营效率分析
	3	RBRVS 点值	医生工作量点值表
			护理工作量点值表
			医技工作量点值表
	4	DRG/DIP 方案	DRG/DIP 方案设计
	5	访谈、宣教	业务部门调研访谈
			绩效管理方案宣教
	6	数据测算、发放、意见搜集及解决	医院绩效管理测算
			第一个月绩效结果发放
			发放结果意见搜集、反馈、修正
			第二个月绩效结果发放

★2.绩效管理系统功能要求

本次采购的配套医院运营绩效管理平台需适应医院发展及经营管理需要，提高工作效率，要求系统采用 B/S 架构，用户数量不受限制。主要包括数据中心、部门管理、绩效管理、综合目标考评。系统需支持工作量法、KPI 方法、成本核算法等多种绩效分配办法。系统应该具有自定义功能，允许用户对自定义设置管理指标、自定义绩效管理方案、自定义设置报表。

（1）绩效管理系统需具备数据中心功能，所有数据指标化处理后，医院绩效核算员可直接处理指标、自定义生成新指标、自定义生成绩效报表。

（2）绩效管理系统需具备统一的医院基础信息管理平台，规范职工、核算单元、各项财务及绩效指标等基本信息的编码、名称、定义。

（3）能同时支持建立适合医院应用的多套绩效方案；形成以绩效为数据处理中心的多种业务管理模式。

3.具体模块内容

JSCZE2600428CGN00

模块	序号	功能	功能参数
医院运营绩效管理系统	1.系统设置	1.1 角色权限	（1）通过角色管理，可以直接对角色设置报表权限授权，同一类角色都可以查看相关报表； （2）通过用户管理功能可对指定用户授权部门管理、功能查看权限，可设置特定指标查看权限，使该用户单独查看某个具体指标。
		1.2 人员管理	（1）对于人员管理界面没有字段可在前台字典分类中添加，就可直接生成新字段；支持人员职务、职称、聘任资格定义。 （2）可以设置不同类型人员系数、会诊比例标准、行政科室系数；支持人员考勤类别定义，可以对人员进行考勤
		1.3 部门人员	（1）部门信息可以按月保存，选择历史月份时，可查询当时科室情况； （2）人员信息可以按月保存，选择历史月份时，可查询当时人员所在科情况； （3）可将任意核算单元放置到其他任意部门，即可产生新的树状结构关系
		1.4 数据备份	核算员可以在前台软件操作界面按需求备份系统任意模块的数据，备份数据可指定位置存放，以保证数据安全；
	2.数据指标	2.1ETLC 数据处理	系统展示 ETLC 数据处理过程，并介绍其操作步骤。选择 Extract 功能，可从各个业务系统采集数据，并显示采集进度，若有问题可通过点击错误日志查看；选择 Transform 功能，根据采集的数据更新数据字典，可通过查看错误日常检查是否有更新错误；选择 Load，可完成指标间对应关系、项目字典设置、HIS 修正等加载业务数据；选择 Compute，可完成管理数据的归集与计算
		2.2 指标自定义	可自定义不同类型指标，如自定义接口指标、人事指标、录入指标、计算指标，支持采用可视化界面编辑指标计算公式，定义指标涉及的范围
		2.3 指标定义	（1）可自定义指标是统计到人或是到科室，可自定义指标数据来源、可选择按不同类型聚合上述数据、可选择按数量、金额或核算金额进

JSCZE2600428CGN00

			行统计。 （2）可定义某个指标项目进行组合，可定义该指标包含数据源中的哪些分类项目，每一分类项目含又可单独选择含具体什么明细项目或者不含某个具体项目，以便筛选数据。 （3）通过组合条件，选择该指标包含哪些分类数据，这些数据可能发生在多个核算单元中，通过包含与不包含单元，可指定在某个单元发生的数据或排除某个单元发生的数据。 （4）所有指标有界面可记录该指标的说明，防止遗忘。指标可定义节假日、工作时间与非工作时间段。针对工作发生的不同时间段，可对绩效指标进行特殊设置 （5）指标间可互相引用。指标也可以进行复制。
		2.4 标准设定	可以对各类指标按考核月份设置考核标准，当月指标标准可以一键复制到下个考核周期，该指标可直接被绩效方案调用。
	3.业务管理	3.1 RBRVS 点值管理	（1）支持 RBRVS 的本土化点数结果在软件中与收费项目逐一对应，支持点数的新增和调整等功能； （2）点数调整可以设置还原点，调整点数可以回滚到任意还原点，确保点数调整可追溯； （3）收费项目既能支持按 RBRVS 设置项目点数，按工作量核算，也可以按核算收入法对不同收费项目选择核算与不核算，核算收入时可定义该项收入是否纳入核算。
		3.2 业务修正	（1）针对临床业务系统中部分原始数据错记问题，通过业务修正可将记错数据修正到正确科室。 （2）将执行科室数据修正为开单科室、开单医生所在科、指定科室；也可将开单科室修正为开单医生所在科；修正的数据可以区分门诊、住院或者全部。
		3.3 RBRVS	该功能除能展示项目 RBRVS 正常点值外，根据特殊情况，可以为指

JSCZE2600428CGN00

		特殊设置	定科室定义不同的 RBRVS 点值。特殊设置的项目必须用其他颜色显示，以示区别；系统必须有功能界面查看对哪些项目做了特殊设置；
		3.4 业务数据	从原始数据角度查询业务收入、工作量结果。便于绩效内数据值核对。程序界面能提供多口径的统计数据功能，该功能能将业务数据按 5 个以上不同口径进行展示（例如：开单科对应护理单元、执行科对应护理单元、开单医生所在科、执行医生所在科、床位医生所在科等）
	4.绩效分配	4.1 绩效方案	（1）可自定义核对对象，对象可以是科室、人员或医疗组，定义该核算对象所对应的具体科室、小组、人员，并选择具体的绩效指标； （2）每个核算对象的指标可以定义指标分值标准，是否参与考核，若指标达不到标准工作量时是否补偿； （3）定义好的方案可以复制成新的方案，两套方案可以同时运行
		4.2 绩效结果	（1）可选择不同时间段、方案查询绩效结果。选择方案后可看到该方案下医院实发总奖金。若有特殊情况，可以从说明中查看原因 （2）可查看不同序列绩效情况。可选择出勤人数和核算人数两种方式查看。通过出勤人可看到该月该科出勤人数、工作量得分（执行、协助等）、应发奖金、人均应发、考核得分、考核后总奖金和人均奖。选择一个任意核算单元可追溯其具体工作量明细。
		4.3 方案对比	可以对当前方案和模拟方案进行对比，界面中需要有总奖金结果、人均奖金结果。
		4.4 绩效过程	（1）绩效过程可以查看到绩效方案的构成和最终结果。 （2）每一绩效指标的计算步骤、每一步骤点能有文字方式说明该步骤需计算哪些指标、计算公式、权重是多少，并能列出涉及该绩效指标的核算单元的指标计算结果。
	5.绩效分析	5.1 测算分析	（1）可查看绩效总额中各序列绩效总额构成圆图； （2）医技护不同序列对比柱状图；各病区绩效总额及人均绩效面积图。 （3）可查看临床序列下各科室人数、绩效金额到个人部分占比，人均绩效对比图、奖金总额对比图；

JSCZE2600428CGN00

			（4）有直观的图像、查询报表可以看到本科（组）的绩效中到每个人的绩效总额、到科室（医疗组）的绩效总额及绩效由哪些指标构成、金额是多少； （5）有图表可以展示序列奖金结构趋势、科室测算结果与历史实发对比、两者差距；有图形可展示本序列内各绩效指标总额、各指标占绩效总额的比重、各指标结果的可看到个人或科室在各指标的应得绩效。
		5.2 绩效评分	绩效评分从市场占有率、人力资源效率、设备效率、收入结构等维度对医院运营健康程度进行评分；通过该界面可查看百元设备效益、百元医疗收入耗材等关键指标；
		5.3 绩效分析	（1）展现医院本周期绩效总额各序列绩效总额占比；不同序列之间的级差； （2）各科护理人均奖金区间分析及各科护理人均服务床日数气泡图，医生人均绩效及医疗收入占比柱状分析图；
		5.4 热力图分析	（1）通过时间热力图，可查看病人就诊时间、入院时间的繁忙、空闲点，便于医院就诊时间错峰调控； （2）通过手术时间热力图，可查看不同时间段的科室使用率，提高手术室使用效率。

★4. 售后服务要求

（1）培训系统管理员

系统试运行期间，中标人负责为院方免费培训 1-2 名系统维护人员，通过培训，使维护人员能熟练规范的进行操作，对一般故障能进行处理和日常维护。

（2）电话咨询

免费提供 7*24 小时电话支持服务，解答院方在系统使用、维护过程中遇到的问题，及时提出解决问题的建议和操作方法。

（3）远程在线诊断和故障排除

对于电话咨询无法解决的问题，中标人工程师经院方授权通过远程服务为院方提供维护服务。

（4）在项目验收合格正式运行后四年内免费维护。

（5）如有紧急故障，工作人员在得到通知后 10 分钟内提供在线支持，1 小时内必须到达医院，并设法排除故障。

二、项目建设成效

1. 提高医务人员积极性，实现由被动向主动的转变；实现业务收入增长或结构优化；

2. 提高医院运营效率：各项业务指标得到优化，如门诊量、手术量增加，药耗占比下降，有

JSCZE2600428CGN00

效收入占比获得提升等。

3.有效控制成本：将可控成本纳入绩效考核，促使医务人员在不影响医疗质量的前提下合理控制成本，降低医院运营成本。

4.实现绩效核算信息化，构建及时、公开且细致的绩效管理信息系统，工作量数据能及时展现到员工桌面

5.通过为医院量身定制的绩效管理方案，增强医院职工对新绩效方案的管理理念和考核方法的认知与理解。

6.响应国家政策，符合卫健委“九不准”行为要求

★三、系统模块功能

常州市金坛区第三人民医院医院运营绩效管理系统模块功能				
平台		子模块	二级菜单	功能描述
医院绩效管理系统	1	系统管理	角色管理	系统支持院领导、科主任、核算员等角色定义；同一类型用户可纳同一角色进行权限管理。新建用户，根据权限可归入不的角色
			总额控制	定义不同科室查询权限。支持方案总额预算控制与不控制等不同的管理模式；
			访问记录	系统需提供访问记录追查功能。可实时查看有哪些账号对系统进行了访问，访问次数是多少。
			数据备份	系统需支持前台一键备份，以满足使用部门管理系统的要求。
			参数管理	通过参数管理，可对系统参数进行配置
	2	数据中心	接口字典	通过接口字典可实现与医院相关数据源系统的对接
			部门、人员对应	通过部门对应功能，实现绩效系统与 HIS 或财务系统中，部门关系的对应 通过人员对应功能，可将同一个人在不同系统中的工号、角色能在绩效考核系统中进行统一。保证员工工作量、成本数据记录的准确性。
			ETLC 数据处理及修正	系统需具备数据治理功能。根据实际临床工作对业务数据中的缺失和错误数据进行修正。详细阐述可能存在的缺失、错误数据类型，提供系统解决方案。
	3	指标管	指标定义	自定义指标的类型、数据源、聚合项、选择项、特殊过滤

JSCZE2600428CGN00

		理		条件、节假日、发生时间段等信息； 可以设置包含或不包含来筛选有效项目；采用可视化界面编辑指标计算公式，指标间可互相引用；可设置考核指标标准值，预置常用算法，支持多种复合算法。
			不同口径数据查询	通过该功能可查询不同口径下数据的统计：开单医生所在科、开单医生所在科对应护理单元、执行医生所在科、执行医生所在科对应护理单元、病区对应护理单元。
	4	组织管理	部门管理	系统需支持医院核算单元的新建、修改、调整。可将任意核算单元拖动到任意部门、合并；设置岗位隶属于任意科室的管理岗位，进而产生树状结构关系。
			人员管理	系统支持按任意时间查看历史人员所属科室。 系统支持人员职务、职称信息，若医院有新增人事字段，可在系统中自由添加人事字典
			考勤管理	系统需支持按任意时间查看历史人员所属科室；支持人员调动、人员调动记录查询功能；支持人员生病、产假等考勤功能。
	5	业务管理	业务字典	通过业务字典，可查询医院收入、 成本字典；业务字典中必须自带成熟的 RBRVS 指标库
			业务修正	针对 HIS 系统中科室错记问题，可通过该功能修正为实际业务发生科室。
			业务数据	从原始数据角度查询业务收入、工作量结果。便于绩效内数据值核对。
			业务指标	定义医院业务数据指标类别、取数所涉及项目、时间段等； 支持多条件过滤无用数据。
	6	绩效分配	方案管理	支持方案总额预算控制与不控制等不同的管理模式； 支持固定差距法进行考核； 支持绩效方案可以分别按序列进行总额控制；
			RBRVS 绩效	系统具备 RBRVS 点值库，且该点值可根据医院实际情况进

JSCZE2600428CGN00

				行自定义调整。调整时投标方需对项目进行指导，给出建议； RBRVS 点值可对同一项目设置不同的点值权重，以适应不同专科； RBRVS 点值方案可按需保存，支持多套点值方案存档，以便医院今后调用。
			绩效结果	绩效结果可以查询到科、组、人的工作量、奖金；可按出勤人数或核算人数进行核算，并能体现总奖金、人均奖金。
			方案对比	系统可提供当前方案和模拟方案的对比结果，且有有总奖金结果、人均奖金结果等信息。
			多套方案配置	系统可同时支持多套方案运营，选中方案后可查询该方案下对应的考核序列，考核单元及单元对应的绩效奖金指标。同时对各指标可设置响应权重，是否参与考核。同时每个考核序列内可以自定义差距倍数。
			绩效过程	系统可提供绩效奖金的计算步骤，每一步骤点能有文字等方式说明该步骤需计算哪些指标、计算公式、权重是多少，并能列出该序列下相关岗位各考核指标的结果。
	7	绩效报表	绩效报表	系统提供常用的绩效报表。如绩效趋势、绩效对比、绩效结果等。
	8	热力图分析	热力图分析	（1）通过时间热力图，可查看病人就诊时间、入院时间的繁忙、空闲点，便于医院就诊时间错峰调控； （2）通过手术时间热力图，通过绩效手段将手术室空闲时间充分利用，提高手术室使用效率
第三方系统接口			业务系统	HIS 系统接口
			物资系统	物资系统接口
			手麻系统	手麻系统接口
			DRG 系统	DRG 系统接口
			病案系统	病程信息接口

JSCZE2600428CGN00

项目验收评价表

一级维度	二级指标	指标分值	评价内容	详细评分规则（对应指标分值的得分区间）	实际得分	备注
功能完整性	绩效管理模块基础功能	11分	基础配置功能可用性	0-3 分:关键功能缺失(如角色权限、人员管理、部门管理等功能未实现，影响核心业务开展) 4-7 分核心功能可用但有遗漏(如可以定义人员属性、系统界面添加任意所需人事字段、前台实现数据备份) 8-10 分:功能完整,仅操作细节需优化(如查询响应延迟<3 秒) 11 分:功能全面，操作流畅无卡顿，完全匹配业务需求		
	绩效管理数据指标功能	11分	数据管理功能可用性	0-3 分:关键功能缺失(如数据导入、采集功能未实现，影响核心业务开展) 4-7 分核心功能可用但有遗漏(如指标定义不全面、标准设定无法直接调用上期数值，但不影响主流程) 8-10 分:功能完整,仅操作细节需优化(如查询响应延迟<3 秒) 11 分:功能全面，操作流畅无卡顿，完全匹配业务需求		
	绩效业务管理功能	11分	业务管理功能可用	0-3 分:关键功能缺失(如 RBRVS 点值、业务修正、点值特设功能未实现，影响核心业务开展) 4-7 分核心功能可用但有遗漏(如有 RBRVS 功能但未提供范本、业务修正无法既针对单个科室进行修正同时又可对一类科室进行修正、点值虽然可以特设但无法以不同颜色区分，但不影响主流程) 8-10 分:功能完整,仅操作细节需优化(如查询响应延迟<3 秒) 11 分:功能全面，操作流畅无卡顿，完全匹配业务需求		
	绩效分配功能	11分	绩效分配功能可用	0-3 分:关键功能缺失(如绩效方案、绩效结果功能未实现，影响核心业务开展) 4-7 分核心功能可用但有遗漏(绩效方案能直接定义科室方案、无法直接核算到个人，绩效过程无法看指标结果，但总体不影响主流程)		

JSCZE2600428CGN00

				8-10 分:功能完整,仅操作细节需优化(如查询响应延迟<3 秒) 11 分:功能全面，操作流畅无卡顿，完全匹配业务需求		
	绩效分析功能	11 分	绩效分析功能可用	0-3 分:关键功能缺失(如测算分析、绩效分析功能未实现，影响核心业务开展) 4-7 分核心功能可用但有遗漏(测算分析功能异常，但总体不影响主流程) 8-10 分:功能完整,仅操作细节需优化(如查询响应延迟<3 秒) 11 分:功能全面，操作流畅无卡顿，完全匹配业务需求		
方案合理性	绩效管理方案符合度	30 分	需提供定制化绩效方案；通过汇报获得院领导认可；在职代会表决通过。	0-5 分:未提供定制化绩效方案的 5-15 分:提供绩效方案、获得领导认可但未通过职代会的 16-29 分:提供定制化绩效方案，通过汇报获得院领导认可，且在职代会表决通过。 30 分通过绩效方案成功发放奖金		
施工周期	计划与实施周期偏差	10 分	项目完成时间与计划周期的一致性	0-2 分:延期>60 天，且未提前报备 3-6 分:延期 30-60 天，已提前 7 天报备(如受第三方接口影响) 7-9 分:延期＜30 天，功能全部交付 10 分:按时或提前完成		
项目整体满意度	综合体验评价	5 分	功能实用性、操作便捷性、需求匹配度(结合用户反馈)	0-1 分:系统功能无法达到使用要求 2-3 分:功能齐全，但是操作繁琐、系统卡顿情况严重 4 分:系统功能齐全、操作流畅、整体满意度＜70% 5 分:系统功能齐全、操作流畅、整体满意度>70%		
	总分(各项实际得分之和)：					
考核方式	1.本项目考核时间为项目验收前，结果作为验收款结算的参考依据。 2.验收款结算规则:①考核得 90(含)以上的,全额支付验收款;②)考核得分 70(含)-90 分的，从 90 分开始，每往下扣 1 分处 500 元违约金，从应付款里扣除，③考核得分 70 分以下的，则为当次考核不合格，暂不结算。④考核 70 分以下，乙方应当及时完成整改后重新评分，若整改后考核仍低于 70 分，则甲方有权解除合同，不承担任何责任。					
备注及建议						

JSCZE2600428CGN00