

附件 1

楚雄州中医医院绩效管理方案初步构架

一、临床医生绩效方案设计

以 DRGs 积分为基础，与现行医保支付政策相契合，通过选择体现临床医生工作特点指标，涵盖“业务量、医疗服务项目技术难度、DRG 病种难度风险程度、成本控制贡献度、提质增效指标、患者满意度、关键 KPI 考核”等指标，充分调动积极性，体现“优绩优酬、优劳优得”。

二、护理、医技绩效方案设计

以 RBRVS 积分为基础，通过选择体现护理、医技工作特点指标，涵盖“业务量、医疗服务项目技术难度、成本控制贡献度、提质增效指标、患者满意度、关键 KPI 考核”等指标，充分调动积极性，体现“优绩优酬、优劳优得”。

三、辅助科室绩效方案设计

以标化工作量积分为基础，通过选择医辅科室工作特点指标，以服务量、成本控制、服务满意度、关键 KPI 考核等，采取预算制与积分制相结合，充分调动积极性，体现“优绩优酬、优劳优得”。

四、职能管理科室绩效设计方案

根据岗位价值和工作量大小设定职能管理科室岗位系数，加入有效工作完成情况考核。

五、绩效方案设计总额预算

绩效方案设计实行总额预算控制(总额和编制内批复总量),向临床一线和重点关键岗位倾斜。临床、护理、医技、医辅、行政后勤单独预算。

六、实行定编定岗

逐步推进定编定岗,制定岗位责任书,有效控制人力资源成本。

七、考核方式

按月考核与年终考核相结合,有效体现过程考核和结果考核。

八、分配方式

试行院科二次分配,给予科室主任一定的分配自主权,医院制定二次分配指导原则(信息化包含二次分配模块)。