**绩效改革综合服务框架及实施要求**

建立一套基于预算为基础，DRG/DIP为导向的绩效分配体系，具体内容包括：

（1）医、药、技人员绩效分配框架

1. 预算为导向，在院内盈亏总体平衡的基础上，确定医、药、技各类人员绩效水平。驱动临床绩效量化考核，制定医、药、技各类人员绩效考核制度，分别建立院、科二级考核体系，并将考核分配方案细化至个人；
2. 医技、医辅科室绩效考核方案以劳动强度、医疗风险、服务质量、服务效率、工作量、满意度等为主要考核指标，制定科室绩效考核方案，同时制定二次分配方案落实至个人，鼓励多劳多得、优劳优得；
3. 专项绩效：手术绩效依据手术风险、技术难度、时间物资消耗等指标制定手术绩效方案并予以落实；根据情况设立MDT、VTE防治、ERAS、卒中、胸痛、创伤等激励绩效及夜班补助、新技术、新业务补助等。

（2）护理人员绩效分配框架

以预算为导向，根据实际占用床日数、出院人次、护理级别、护理时数、CMI值、护理质量、服务满意度等指标制定科学合理的护理绩效考核方案，并制定护理单元二次分配实施细则落实至个个人；

（3）党政、后勤人员绩效分配框架

 推动党政、后勤部分岗位层级管理，根据各部门各岗位专业难度、风险程度、能力要求、工作强度等，对党政、后勤部门及岗位进行科学合理的描述及评估，确定相应的岗位系数，实现按岗取酬。同时制定各部门二次分配方案并予以落实至个人；

（4）支持DRG分组器，可进行合理分组。支持病组成本预警、绩效与成本的分析及反馈。支持科学的对各科室病种进行分析和预算。