

# 合同协议书

项目名称: 郑州市卫生健康委员会郑州市公立医院改革与高质量发展示范项目公立医院薪酬制度改革绩效管理项目

委托方(甲方): 郑州市卫生健康委员会

受托方(乙方): 福建亿能达信息技术股份有限公司

签 定 地 点: 郑州市



## 第一部分 合同书

项目名称：郑州市卫生健康委员会郑州市公立医院改革与高质量发展示范项目公立医院薪酬制度改革绩效管理项目

甲方：郑州市卫生健康委员会（采购人）

乙方：福建亿能达信息技术股份有限公司

签订地：郑州市

签订日期：2026 年 3 月 10 日

郑州市卫生健康委员会（采购人名称） 以 竞争性磋商（政府采购方式） 对 郑州市卫生健康委员会郑州市公立医院改革与高质量发展示范项目公立医院薪酬制度改革绩效管理（项目名称） 项目进行了采购。经 玖洋项目管理咨询有限公司（相关评定主体名称） 评定，福建亿能达信息技术股份有限公司（中标/成交供应商名称） 为该项目中标（成交）供应商。现于中标（成交）通知书发出之日起2个工作日内，按照采购文件确定的事项签订本合同。

根据《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国政府采购法》等相关法律法规之规定，按照平等、自愿、公平和诚实信用的原则，经 郑州市卫生健康委员会（采购人名称）（以下简称：甲方）和 福建亿能达信息技术股份有限公司（中标/成交供应商名称）（以下简称：乙方）协商一致，约定以下合同条款，以兹共同遵守、全面履行。

### 1.1 合同组成部分

下列文件为本合同的组成部分，并构成一个整体，需综合解释、相互补充。如果下列文件内容出现不一致的情形，那么在保证按照采购文件确定的事项的前提下，组成本合同的多个文件的优先适用顺序如下：

- 1.1.1 本合同及其补充合同、变更协议；
- 1.1.2 中标（成交）通知书；
- 1.1.3 投标（响应）文件（含澄清或者说明文件）；
- 1.1.4 采购文件（含澄清或者修改文件）；
- 1.1.5 其他相关采购文件。

## 1.2 标的

1.2.1 标的名称：公立医院薪酬制度改革绩效管理咨询服务、公立医院薪酬制度改革绩效管理信息系统建设；

1.2.2 标的数量：公立医院薪酬制度改革绩效管理咨询服务、一套；公立医院薪酬制度改革绩效管理信息系统建设、一项；

1.2.3 标的质量：符合国家通用规范及行业相关标准，满足采购人要求。

## 1.3 价款

本合同总价为：¥ 2980000.00 元（大写：贰佰玖拾捌万元人民币）。

分项价格：

序号	分项名称	分项价格
1	公立医院薪酬制度改革绩效管理咨询服务	¥2200000.00元
2	公立医院薪酬制度改革绩效管理信息系统建设 (亿能达绩效管理系统V3.0)	¥780000.00元
	总价	¥2980000.00元

## 1.4 付款方式和发票开具方式

1.4.1 付款方式：合同签订后，财政资金拨付到位且甲方收到乙方(成交供应商)等额发票 5 个工作日内支付合同价款的30%；合同签订后 12个月（提交的服务成果物通过甲方验收），财政资金拨付到位且甲方收到乙方(成交供应商)等额发票后的 5 个工作日内支付合同价款的60%；剩余 10%在三年服务期满且提交的服务成果物通过甲方书面确认后 5 个工作日内支付。

1.4.2 发票开具方式：数电普票。

## 1.5 履行期限、地点和方式

1.5.1 履行期限：1. 咨询服务期3年；2. 信息系统建设周期1年，系统维护期4年。

1.5.2 履行地点：采购人指定地点。

1.5.3 履行方式：现场交付。

## 1.6 违约责任

1.6.1 除不可抗力外，如果乙方没有按照本合同约定的期限、地点和方式履行，那么甲方可要求乙方支付违约金，违约金按每迟延履行一日的应提供而未提供服务价格的0.5%计算，最高限额为本合同总价的10%；迟延履行的违约金计算数

额达到前述最高限额之日起，甲方有权在要求乙方支付违约金的同时，书面通知乙方解除本合同；

1.6.2 除不可抗力外，如果甲方没有按照本合同约定的付款方式付款，那么乙方可要求甲方支付违约金，违约金按每迟延付款一日的应付而未付款的0.1%计算，最高限额为本合同总价的5%；迟延付款的违约金计算数额达到前述最高限额之日起，乙方有权在要求甲方支付违约金的同时，书面通知甲方解除本合同；

本项目资金来源为财政拨款，若因财政预算调整或资金拨付延迟导致采购人付款滞后，乙方同意接受延期支付，放弃就此主张任何利息、违约金。

1.6.3 除不可抗力外，任何一方未能履行本合同约定的其他主要义务，经催告后在合理期限内仍未履行的，或者任何一方有其他违约行为致使不能实现合同目的的，或者任何一方有腐败行为（即：提供或给予或接受或索取任何财物或其他好处或者采取其他不正当手段来影响对方当事人在合同签订、履行过程中的行为）或者欺诈行为（即：以谎报事实或隐瞒真相的方法来影响对方当事人在合同签订、履行过程中的行为）的，对方当事人可以书面通知违约方解除本合同；

1.6.4 任何一方按照前述约定要求违约方支付违约金的同时，仍有权要求违约方继续履行合同、采取补救措施，并有权按照己方实际损失情况要求违约方赔偿损失；任何一方按照前述约定要求解除本合同的同时，仍有权要求违约方支付违约金和按照己方实际损失情况要求违约方赔偿损失；且守约方行使的任何权利救济方式均不视为其放弃了其他法定或者约定的权利救济方式；

1.6.5 除前述约定及不可抗力外，任何一方未能履行本合同约定的义务，对方当事人均有权要求继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等，且对方当事人行使的任何权利救济方式均不视为其放弃了其他法定或者约定的权利救济方式；

1.6.6 如果出现政府采购监督管理部门在处理投诉事项期间，书面通知甲方暂停采购活动的情形，或者询问或质疑事项可能影响中标结果的，导致甲方中止履行合同的情形，均不视为甲方违约。

## 1.7 合同争议的解决

本合同履行过程中发生的任何争议，双方当事人均可通过调解解决；调解不成的，按下列第1.7.2种方式解决：

1.7.1 将争议提交\_\_\_\_\_仲裁委员会依申请仲裁时其现行有效的仲裁规则裁决；

1.7.2 向采购人所在地的人民法院起诉。

1.8 合同生效

本合同双方当事人盖章、签字生效。

甲方：郑州市卫生健康委员会

统一社会信用代码：

住所：

法定代表人或

授权代表（签字）：

联系人：

约定送达地址：

邮政编码：

电话：

传真：

电子邮箱：

开户银行：

开户名称：

开户账号：

乙方：福建亿能达信息技术股份有限公司

统一社会信用代码：91350100705112694G

住所：福州软件园A区28号楼2层

法定代表人

或授权代表（签字）

联系人：

约定送达地址：福州软件园A区28号楼2层

邮政编码：350003

电话：

传真：

电子邮箱：

开户银行：中国建设银行福州软件园支行

开户名称：福建亿能达信息技术股份有限公司

开户账号：35001878041052500031

注：实际签订时可在此基础上补充细化。



Handwritten signature of Zhang Chen in black ink.



Handwritten signature of Chen Shaohua in black ink.



附件一：

项目需求一览表

采购标的(一级指标)	二级指标	项目需求
★一、公立医院薪酬制度改革绩效管理	(一) 公立医院领导人员目标年薪制设计指引	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 医院领导人员薪酬基数设计指引，结合医院类型、医院等级、床位规模、功能定位、发展水平等确定。</li> <li>2. 医院领导人员薪酬结构设计指引，包括固定薪酬、绩效薪酬、任期激励等，确定各部分比例、发放方式等。</li> <li>3. 医院领导人员绩效考核方案设计指引，包括领导人员个人考核、医院综合考核等维度。</li> <li>4. 医院综合考核维度设计指引，包括核心服务维度、管理运营维度、患者体验维度、创新发展维度。</li> <li>5. 领导人员薪酬水平动态调整机制设计指引，与绩效考核名次、高质量发展核心指标、医疗质量核心制度落实、医院收支结余等挂钩并动态调整。</li> <li>6. 对医院领导人员开展薪酬制度改革、人事绩效管理、运行管理等阶段性多轮次培训。</li> <li>7. 为医院领导层提供薪酬绩效改革、管理、运行方面的针对性咨询服务。</li> </ol>
	(二) 公立医院薪酬制度改革指引	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 对医院科室、人员分层级开展调研、访谈、问卷调查，分级分类形成调研报告。</li> <li>2. 分层级开展薪酬制度改革、医院人事岗位管理、绩效管理、薪酬分配等培训。</li> <li>3. 医院绩效薪酬制度改革总体架构、思路指引。</li> <li>4. 医院薪酬总量或工资总额核定办法指引，推动建立与收支结余情况、医疗服务收入占比、债务风险等指标挂钩的薪酬总量动态调整机制，逐步推动医护管薪酬占比更加科学合理。</li> <li>5. 医院岗位管理方案指引，建立以岗定责、以岗定薪，推动身份管理向岗位管理转变，优化人力资源结构，提升医院整体效率。</li> <li>6. 医院内部绩效考核方案指引，包括科室考核、员工考核。建立考核模型、考核框架，明确考核周期、考核指标、结果运用等。开展工分制绩效改革探索指引。</li> <li>7. 医院内部薪酬分配方案指引，包括科室分配、员工分配，明确固定薪酬、浮动薪酬比例，与绩效考核结果挂钩方式、一二次分配方式等内容，推动建立以知识价值为导向的薪酬分配体系，优化调整“三个结构”，逐步缩小不同等级和不同类型医疗机构间人员收入差距，缩小医院内部不同专业和不同科室间人员收入差距，逐步提高医务人员薪酬中固定收入部分占比。</li> </ol>
	(三) 公立	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立改革评估模型，为公立医院薪酬制度改革决策支持。评估包括制度建设、机制运行、制度成效等维度，每个维度包括若干评价指标，并设置相应权重。</li> <li>2. 制度建设维度包括薪酬制度改革相关的政策合规性、岗位体系、薪酬结构、分配机制等方面评价。</li> </ol>

采购标的(一级指标)	二级指标	项目需求
	医院薪酬制度改革评估	3. 机制运行维度包括考核分配是否执行规范、考核体系是否有效、动态调整机制、争议处理能力等方面评价。 4. 制度成效包括人力资源效益提升、职工满意度、业务提升、可持续发展等方面评价。 5. 对改革实施效果开展动态监测、跟踪评估, 及时调整完善措施。
二、公立医院薪酬制度改革绩效管理信息系统建设	(一) 基本要求	1. 采用市面主流技术架构标准和开源技术的B/S架构体系, 客户端兼容各种主流浏览器。 2. 支持各种主流操作系统、数据库、中间件。
	(二) 系统设置	1. 医院管理: 维护医院基本信息, 支持对医院进行增加、修改、删除等操作, 确保医院管理的灵活性和便捷性。
		2. 用户管理: 确保系统的安全性和数据隐私, 具备用户管理和权限管理功能。用户管理支持设置用户的账号密码, 可查看用户的内容权限。支持对用户进行增加、修改、删除等操作, 确保用户管理的灵活性和便捷性。
		3. 权限管理: 设置用户的数据查看权限、填报权限和功能权限。 角色分配: 超级管理员(卫健委), 医院管理员(医院维护)。
	(三) 数据填报管理	4. 日志管理: 系统自动保存用户登录日志和管理员的修改记录日志, 确保系统操作的完整性、安全性和可追溯性。 5. 数据导入与处理: 支持表单导入、手工填报等方式采集数据, 减少人工操作和数据错误。 1. 数据填报: 多维度数据分类填报: 各周期、类型数据, 医、护、技、行、药、管的人员数据及薪酬数据, 支持附件上传。 2. 数据审核 2.1 审批记录: 记录审核人、时间、审核结论, 可视化审核流程路径(当前环节、滞留时长)。 2.2 退回机制: 多级退回路径(终审可直接退回填报人), 退回原因标准化选项(数据不符/证据缺失/计算错误)。
(四) 制度管理	医院制度管理: 医院上传制度, 支持新增、上传、删除等功能, 方便后续查阅、对照。	
(五) 薪酬管理模块	1. 薪酬预算执行管理 1.1 实时展示医院薪酬预算总额及医、护、技、行、药、管等类型的薪酬, 支持按年度/季度/月度等时间维度查看。 1.2 对比分析: 实际执行与预算的偏差率计算, 支持按医院类型多层次对比。 2. 智能分析 2.1 趋势分析: 对比历史同期薪酬数据(如3年趋势), 生成增长率、结构变化(基本工资、绩效工资(基础性绩效、奖励性绩效)、固定收入部分占比等)报表。 2.2 结构分析: 按岗位类型(医、护、技、行、药、管)分析薪酬组成, 生成占比图表。 3. 报表查询	

采购标的(一级指标)	二级指标	项目需求
		<p>3.1 多维度数据对比分析：横向对比（医院间）：按人均薪酬、成本等指标生成排名表，支持多条件、多定义医院筛选。 自定义对比（如三级医院组、二级医院组；综合医院组、中医医院组、妇幼保健机构组等）：输出组内差异分析报告。 纵向分析（医院内）：岗位薪酬差异分析，识别内部公平性问题（如医护薪酬倒挂）。</p> <p>3.2 核心指标库与报表：预置指标：人均薪酬、医护技行药管人均薪酬、薪酬成本占营收比、薪酬增长率等。 自动化报告：生成PDF/Excel分析报告（如月度薪酬简报）。</p> <p>3.3 可视化决策支持：交互式仪表盘：可拖拽图表（柱状图、热力图、散点图）展示薪酬分布等。 下钻分析：从医院层级下钻至各岗位明细数据。</p>
	<p>(六) 指标管理模块(BI展示)</p>	<p>1. 基础信息模块</p> <p>1.1 填报周期配置 自动时间提醒：临近监测节点时，系统推送数据填报/审核提醒相关人员。</p> <p>1.2 指标模板管理</p> <p>2. 模板库：预置不同场景指标模板（如公立医院绩效考核模板、等级评审指标模板），支持快速套用。</p> <p>1. 指标库与分类管理</p> <p>1.1 指标定义与标准化 设置关键指标（如门诊量、住院率、平均住院日、药占比、患者满意度、成本收入比等），支持自定义指标（如科研项目完成率、设备使用率）。</p> <p>1.2 按指标性质分类：运营指标（财务/效率）、质量指标（医疗/服务）、战略发展专项指标。</p> <p>2. 动态监测与分析</p> <p>2.1 多维度监控。</p> <p>2.2 按医院、时间（月/季/年）实时展示指标完成值、目标值及进度偏差率。</p> <p>2.3 智能分析工具：趋势分析：对比历史同期数据，生成折线图或趋势报告，识别指标改善或偏差趋势。</p> <p>3. 对标与对比分析</p> <p>3.1 横向对标：医院间指标排名（如门诊量、成本控制），支持自定义分组（如三级/二级、综合/专科医院）。</p> <p>3.2 纵向对标：医院自身指标完成情况与历史数据输出达标率雷达图或进度条。</p> <p>4. 可视化与报告生成</p> <p>4.1 动态仪表盘：自定义展示核心指标（如KPI完成率、重点专项进度），支持图表联动与数据下钻。 热力图/散点图：展示医院间指标分布密度（如“成本—效率”象限分析），识别异常点。</p>

采购标的(一级指标)	二级指标	项目需求
		4.2自动化报告：按周期生成《医院关键指标分析报告》，包含完成率、排名等，支持一键导出PDF/Excel。
	(七) 响应时间	在满足并发访问的前提下，95%的用户数据交互查询提供3秒以内响应时间的支持。
	(八) 并发量	支持在线用户数不低于500人，满足250个用户数据并发处理能力。

101

## 附件二：其他要求

### （一）服务方式

按照项目工作需要，乙方在项目实施期间提供相关指导、咨询、管理、审核等服务，根据工作需要可阶段性派驻工作人员提供服务，直至项目实施完毕。

人员要求：为保障服务质量和成效，乙方为本项目组建一支不少于 5 人的专业团队，包括项目负责人 1 名，技术负责人 1 名，项目团队成员 3 名，根据项目实施需求，阶段性提供驻场服务（如前期调研、全面实施等阶段），并根据工作需要增加工作人员。

### （二）服务内容

1. 市级制度体系设计。为郑州市卫健委制定公立医院薪酬制度改革具体实施办法，公立医院薪酬总量（工资总额）核定办法（含动态调整机制办法），公立医院领导人员年薪制方案及绩效考核办法，公立医院内部绩效考核与薪酬分配指导意见等一整套改革方案与制度体系。

2. 医院内部方案制定、指导与评估。为全市二级以上公立医院制定内部岗位管理、绩效考核、薪酬分配方案提供全过程指导，协助医院修订完善并推动实施；开展评估与阶段性评价，建立评估模型，对医院内部绩效薪酬方案进行指导、评估、动态监测与成效评价。同时，需对薪酬制度改革相关绩效指标进行动态监测，定期分析评价改革成效，并根据实际情况对各项方案进行持续优化与调整，保障改革顺利实施。

3. 绩效信息管理系统建设与维护。配套建设公立医院薪酬制度改革绩效管理监测评价信息系统，并做好系统维护。系统需实现与各医院数据接口对接，动态采集数据，对改革关键指标进行监测，定期分析公立医院及各类人员薪酬绩效情况，为市卫健委掌握改革进展、科学决策提供数据支撑。成交供应商须负责协调完成与各医院的数据对接工作。

4. 培训交流。根据项目工作需要，组织薪酬制度改革、绩效管理等专题培训及专家交流活动（不少于 1-2 次）。对医院领导人员开展薪酬制度改革、人事绩效管理、运行管理等阶段性多轮次培训。

### （三）服务范围

服务覆盖郑州市卫健委和全市二级以上公立医院（三级 23 家、二级 15 家，全市共约 38 家二级以上公立医院，以具体实施过程中实际数量为准。）

#### （四）服务要求

1. 人员要求。为保障服务质量和成效，乙方为本项目组建一支不少于 5 人的专业团队，包括项目负责人1名，技术负责人1名，项目团队成员3名，根据项目实施需求，阶段性提供驻场服务（如前期调研、全面实施等阶段），并根据工作需要增加工作人员。

2. 时间要求。示范项目公立医院薪酬制度改革绩效管理周期自合同签订之日起至完成国家相关机构对项目的验收，以及相关收尾工作完成为止。咨询服务的服务周期为3年；信息系统建设周期1年，系统维护期4年。其中，相关市级制度办法出台和信息系统建设于2026年12月前完成。

3. 成果要求。服务期内，第三方机构按阶段性工作要求输出成果。

一是制度方面。制定公立医院薪酬制度改革具体实施办法，公立医院薪酬总量（工资总额）核定办法（含动态调整机制办法），公立医院领导人员年薪制方案及绩效考核办法，公立医院内部绩效考核与薪酬分配指导意见等一整套改革方案与制度体系。

二是分析报告方面。完成公立医院薪酬制度改革调研报告，公立医院内部岗位管理、绩效考核、薪酬分配方案等中期和终期评估报告，以及公立医院薪酬制度监测分析报告、成效评价报告等。

三是系统建设与运维方面。按要求完成绩效管理信息系统开发、部署、验收，并保障在维护期内的稳定运行与必要培训。

四是研究宣传成果方面。开展项目专项课题研究、经验总结、宣传推广、材料编制等，形成至少1项课题研究成果。每年在省级及以上媒体发表两篇经验宣传报道、省级及以上部门经验交流材料。

五是考核目标方面。通过专业服务，确保郑州市在国家公立医院改革与高质量发展示范项目考核评估中，取得优秀成效，树立改革示范标杆。

