**重庆首讯科技股份有限公司绩效薪酬设计服务项目（第二次）**

**竞争性比选文件**

重庆首讯科技股份有限公司

2021年6月

# 第一章 竞争性比选公告

## 1.比选条件

本竞争性比选项目重庆首讯科技股份有限公司绩效薪酬设计服务项目（第二次），采购人为重庆首讯科技股份有限公司，该项目已具备比选条件，现对该项目进行竞争性比选。

## 2.项目概述

## 2.1服务内容：通过对我司现行人力及薪酬方面的制度进行解读以及对公司运行情况等进行调研、分析，制定出符合我司现行发展需求的绩效薪酬制度。

2.2实施地点：重庆首讯科技股份有限公司

2.3实施期：2021年9月1日前完成。

## 3.报价人资格要求

3.1资质要求：

（1）报价人应为中国大陆境内合法注册的独立法人，具备有效的营业执照或事业单位法人证书；

（2）信誉良好：在国家企业信用信息公示系统（http://www.gsxt.gov.cn/）中未被列入严重违法失信企业名单（黑名单）信息；在“信用中国”网站（http://www.creditchina.gov.cn/）中未被列入失信惩戒执行人名单。

（3）2019年1月1日至投标截止日具有至少1项类似人力资源服务类项目业绩。

3.2 本次比选不接受联合体报价。

3.3与采购人存在利害关系可能影响比选公正性的法人、其他组织或者个人，不得参加本项目报价；单位负责人为同一人或者存在控股、管理关系的不同单位，不得同时参加本项目报价，否则均按无效报价处理。

## 4. 比选文件的获取

凡 愿 意 参 加 的 潜 在 报 价 人，在 2021 年 6月 17日 上 午 10:00 前 在 重 庆 高 速 集 团 官 网 上 获 取 比 选文件，各报价人应随时关注网上发布的竞争性比选文件答疑、补遗、澄清等文件内容，不管报价人是否下载，均视为已知晓竞争性比选文件的全部内容和有关事宜。

## 5. 竞争性比选响应文件的递交及相关事宜

5.1报价截止时间和开标时间：2021年 6 月 17日上午 10 时 00 分（北京时间）。

5.2报价的递交：重庆市南岸区四公里内环入口200米处重庆首讯科技大楼

5.3采购人不组织工程现场踏勘，不召开报价预备会。

## 6. 联系方式

|  |  |
| --- | --- |
| 采购人：重庆首讯科技股份有限公司 |  |
| 地址：重庆市南岸区四公里内环入口高速集团首讯科技大楼 |  |
| 联系人：蒋老师 |  |
| 电 话：17783017837  |  |

# 报价人须知

## 1.服务内容：通过对我司现行人力及薪酬方面的制度进行解读以及对公司运行情况等进行调研、分析，制定出符合我司现行发展需求的绩效薪酬制度。

**1.1绩效薪酬体系改革目标：**从企业战略出发，在明确组织体系的基础上，通过内部岗位职责梳理、岗位职级搭建与薪酬水平、薪酬结构调整，明确业绩考核结果与薪酬和晋升的关系，从而提高人力资源管理制度的激励作用。

**1.2绩效薪酬体系改革具体工作要求：**（1）根据我方提供的组织机构及岗位设置、现行薪酬管理制度、部门考核指标等资料及我方薪酬改革目标，对本项目进行初步评估；（2）到我司进行实地调研，了解公司各个机构及岗位具体工作和薪酬情况、公司未来发展发向以及岗位、薪酬激励制度与公司发展目标契合度等情况；（3）针对调研情况设计绩效薪酬体系；（4）根据我方意见对设计的绩效薪酬体系进行调整。

  **2.**报价人不能拒绝执行竞争性比选文件服务内容范围内的工作。

**3.服务费：**本次绩效薪酬体系设计服务费为总价包干费用，包括但不限于为完成我司绩效薪酬体系设计服务所需的劳务费、差旅费、交通费、服务费、办公费、税费等本竞争性比选文件所明示或暗示的一切相关费用。

**4.**若报价人在投标报价时有漏报、缺项的情况发生，采购人视为报价人已充分理解询价文件要求，漏报、漏项部分已计入投标报价之中，一旦中标，费用不予调整。

**5.**报价清单中各项金额均以人民币（元）结算。

## **6.支付方式：**合同签订完成，支付合同额的30%作为预付款；报价人完成本项目实施团队的组建及准备工作，到现场进行调研前支付合同额的40%，报价人提交完成经采购人审核合格的绩效薪酬体系建设文件后支付合同价款的30%。

**7.本项目最高限价200000.00元**。报价人总价报价均不得高于采购人发布的最高限价，否则其竞争性比选响应文件视为重大偏差，竞争性比选响应文件将按否决报价处理。

**8.保密条款：**在报价人实施或参与本项目中，对获取到的重庆首讯科技有限公司提供的制度文件及生产资料以及提交的最终成功等有保密义务。未经采购人书面许可，报价人不得对任何第三方透露本项目任何信息。

**9.**本次询价结果仅作为本项目实施单位选择的依据之一，甲方有权根据实际情况决定最终结果。

**10.资格要求：详见附录**

## 附录1 资格审查条件

|  |
| --- |
| 安全服务提供商企业资质要求 |
| （1）报价人应为中国大陆境内合法注册的独立企业法人或事业法人，具备有效的营业执照或事业单位法人证书；（2）信誉良好：在国家企业信用信息公示系统（http://www.gsxt.gov.cn/）中未被列入严重违法失信企业名单（黑名单）信息；在“信用中国”网站（http://www.creditchina.gov.cn/）中未被列入失信惩戒执行人名单。（3）2019年1月1日至投标截止日具有至少1项类似绩效薪酬设计服务类项目业绩。 |

**注：须提供营业执照或事业单位法人证书，信誉网站查询结果截图，类似业绩合同扫描件，并加盖单位公章。**

1. **若参与本次竞争性比选的单位不足3家，则本次竞争性比选失败，采购人可邀请报价较低的报价人进行谈判以确定本项目的实施单位，也可进行重新竞争性比选。重新竞争性比选后报价人仍少于3个，按法定程序开标和评标，确定中标人。经评审无合格投标人，属于必须审批或核准的工程建设项目，经原审批或核准部门批准后不再进行招标。**

**12.竞争性比选文件需加盖报价人的公章**，竞争性比选响应文件**提交正本1份，副本2份，**副本可为正本的复印件，竞争性比选响应文件需装订成册；报价人应提供竞争性比选响应文件**电子文件1份**（U盘1份，电子文件内容须包括竞争性比选响应文件全部内容）。当电子文件与纸质版竞争性比选响应文件不一致时，以纸质版竞争性比选响应文件为准，当正本与副本不一致时，以正本为准。

13.本次竞争性比选响应文件的组成

竞争性比选响应声明书、法定代表人身份证明和法定代表人授权委托书、报价一览表、资格要求材料、承诺书、报价人认为需要提供的其他相关文件（注：以上所有文件均须加盖报价人的公章）。

14.密封要求

竞争性比选响应文件密封到一个封袋中，在封套上写明：

重庆首讯科技股份有限公司绩效薪酬设计服务项目（第二次）竞争性比选响应文件

在2021年6月17日10：00时前不得开启

15.竞争性比选响应文件的递交

（1）报价截止时间和开标时间：2021年6月17日10:00分（北京时间）。

（2）报价地点和开标地点：重庆市南岸区四公里内环入口200米处重庆首讯科技大楼三楼310会议室

（3）逾期送达，或未送达指定地点，或未密封的竞争性比选响应文件，采购人不予受理。

（4）文件递交方式：现场递交或邮寄，若采用现场递交方式需在投标截止当天将文件送达并参与现场开标；若采用邮寄方式需用EMS邮寄至重庆市南岸区四公里重庆首讯科技股份有限公司，否则采购人有权拒收，采用邮寄方式的报价人默认认可采购人的开标结果，不得由此提出任何质疑。

 16.联系方式

联系人:蒋老师

电话：17783017837

监督电话：02389021335

地址：庆市南岸区四公里内环入口200米处重庆首讯科技大楼

**第三章 评标办法（综合评估法）**

**本项目采用综合评估法进行评标。**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **条款号** | **条款名称** | **评审因素与评审标准** |
| **1** | **如出现得分(精确到小数点后两位)相等时，按以下原则确定第一中标候选人：****（1）以评标价低的报价人优先；****（2）如评标价也相同时，以技术得分较高的报价人优先；****（3）如技术得分也相同时，以商务得分高的优先；****（4）如商务得分也相同时，由评标委员会投票决定。**  |
| **条款号** | **评审因素** | **评审标准** |
| 2.1.1 | 资格评审 | 报价人名称 | 与营业执照、资质证书一致 |
| 报价文件签字盖章 | 有法定代表人或其委托代理人签字（或盖章）、加盖单位公章 |
| 报价唯一 | 只能有一个有效报价，在招标文件没有规定的情况下，不得提交选择性报价 |
| 投标文件的签署 | 投标文件上法定代表人或其授权代理人的签字（或盖章）齐全 |
| 委托代理人 | 报价人法定代表人的委托代理人有法定代表人签署的授权委托书，且其授权委托书符合招标文件规定的格式 |
| 2.1.2 | 营业执照或事业单位法人证书 | 具有有效的营业执照或事业单位法人证书 |
| 其他要求 | 符合第二章“报价人须知”规定 |
| 2.2.1 | 分值构成 (总分1OO分) | A：投标报价60分；B：商务部分20分；C：技术部分20分。 |
| 2.2.2 | 报价 | 1.满足招标文件要求，有效的投标报价的平均值为评标基准价。2.偏差率=100%×（报价人报价－评标基准价）/评标基准价。3.经评审的有效投标报价与评标基准价相比，等于基准价的得50分，每增加1%扣0.5分，每减少1%扣0.25分，扣完为止。4.保留2位小数。 |
| 2.2.3 | 商务部分评分标准（20分） | 项目团队（10分） | 1. 项目团队成员至少5人，人员不足，该项不得分。
2. 若团队成员中每增加一个管理学类专业研究生及以上学历加2分，满分4分。
3. 团队负责人有人才学或管理学类专家或者为中国人才研究会理事或为中国人力资源开发研究会理事，得2分，满分2。
4. 团队负责人每有一个人力资源类服务业绩加2分，每增加一个绩效薪酬服务类业绩加2.5分，满分4分。

**注：需提供相关证书的复印件并加盖公章。** |
| 报价人业绩（10分） | 1.满足资格要求2019年1月1日至投标截止日具有至少1项类似人力资源服务类类项目业绩，得4分。2.2019年1月1日至投标截止时间每增加1个绩效薪酬服务类业绩加2.5分，每增加1个人力资源类服务业绩加2分，满分6分。 注：需提供以上业绩合同扫描件并加盖公章。 |
| 2.2.4 | 技术部分评分标准（20分） | 前期调研方案（8分） | 方案完整性：报价人前期调研方案完整、目标明确，可完全覆盖采购人要求，对本项目业务有较深的理解，能够站在采购人角度合理规划工作定位。综合比较打分：方案描述清晰、完整，内容细致得8-6.4分，方案描述较清晰、较完整，较内容细致得6.4-5.6分；方案描述不够清晰，不够完整得5.6-4.8分。  |
| 绩效薪酬体系设计方案（12分） | 绩效薪酬体系设计方案：方案描述的工作方法逻辑清晰，工作流程明确、可操作性强，对本项目而言，具有较高的实现价值。综合比较打分：方案描述清晰、完整，可操作性强得12-9.6分，方案描述较清晰、较完整，可操作性较强得9.6-8.4分；方案描述不够清晰，不够完整得8.4-7.2分。 |
| **条款号** | **编列内容**  |
| 3.1 | 评标程序 | 1.初步评审前，按规定对投标报价有算术性错误的进行算术性错误修正，并对所有报价人递交的竞争性比选响应文件进行初步评审（形式、资格、响应评审）。2.初步评审合格的才进行详细评审。3.根据综合得分由高至低进行排序，推荐1家合格的中标候选人。 |
| 3.2.3 | 报价人得分 | 报价人得分=A+B+C，对通过初步评审的报价人按照投标总得分（商务+技术+报价）得分由从高到低的先后顺序推荐1名中标候选人。保留2位小数。 |

综合评分法，是指投标文件满足招标文件全部实质性要求且按照评审因素的量化指标评审得分最高的报价人为中标候选人的评标方法。报价人总得分为价格、商务、技术等评定因素分别按照相应权重值计算分项得分后相加，满分为100分。

（一）符合性审查

评标委员会应当对符合资格的报价人的投标文件进行符合性审查，以确定其是否满足招标文件的实质性要求。

（二）澄清有关问题。对投标文件中含义不明确、同类问题表述不一致或者有明显文字和计算错误的内容，评标委员会可以书面形式（应当由评标委员会成员签字）要求报价人作出必要澄清、说明或者纠正。报价人的澄清、说明或者补正应当采用书面形式，由其法定代表人授权代表签字，其澄清的内容不得超出投标文件的范围或者改变投标文件的实质性内容。

（三）比较与评价。按招标文件中规定的评标方法和标准，对资格审查和符合性审查合格的投标文件进行商务和技术评估。

评标委员会各成员独立对每个有效报价人（通过资格审查、符合性审查的报价人）的投标文件进行评价、打分，然后由评标委员会对各成员打分情况进行核查及复核，个别成员对同一报价人同一评分项的打分偏离较大的，应对报价人的投标文件进行再次核对，确属打分有误的，应及时进行修正。

复核后，评标委员会汇总每个报价人每项评分因素的得分。

（四）推荐中标候选人名单。

按评审后得分由高到低的排列顺序推荐综合得分排名第一的报价人为本项目中标候选人。

说明：评标委员会认为，排名在前面的中标候选人的投标报价或者某些分项报价明显不合理或者低于成本，有可能影响服务质量和不能诚信履约的，将要求其在规定的期限内提供书面文件予以解释说明，并提交相关证明材料；否则，评标委员会可以取消该中标候选人资格，按顺序由排在后一位的中标候选人递补，以此类推。

六、无效投标条款

报价人或其投标文件出现下列情况之一者，应为无效投标：

（一）投标文件未按招标文件要求签署、盖章的；

（二）不具备招标文件中规定的资格要求的；

（三）报价超过招标文件中规定的预算金额或者最高限价的；

（四）投标文件含有采购人不能接受的附加条件的；

（五）报价人串通投标的；

（六）报价人组成联合体投标的；

（七）法律、法规和招标文件规定的其他无效情形。

七、废标条款

评标委员会评审时出现以下情况之一的，应予废标：

（一）符合专业条件的报价人或者对招标文件作实质响应的报价人不足三家的；

（二）报价人的报价均超过了采购预算，采购人不能支付的；

（三）出现影响采购公正的违法、违规行为的；

（四）因重大变故，采购任务取消的。

**第四章 投标报价**

####  1.报价说明

（1）本次报价须为人民币报价，包含但不限于完成本项目所需的员工工资、社会保险（五险）、劳保福利、税费、加班费、配送费、交通费、节假日慰问费等所有服务产生的一切费用（报价人若有漏项，则被认为此项费用已包含在总报价中）。因中标人自身原因造成漏报、少报皆由其自行承担责任，采购人不再补偿

（2）报价人在分项报价表中填报的综合单价承包到现场所产生的路费、差旅费等。

（3）报价有算术错误的，评审小组按以下原则对报价进行修正，修正的价格经报价人书面确认后具有约束力。报价人不接受修正价格的，其报价应当予以否决。

①竞争性比选响应文件中的大写金额与小写金额不一致的，以大写金额为准；

②总价金额与依据单价计算出的结果不一致的，以单价金额为准修正总价，但单价金额小数点有明显错误的除外。

（4）实际采购数量以采购人最终需求数量为准**，**报价清单中单价在合同执行过程中保持固定不变，报价人不得以实际采购数量的变化提出调整合同单价。

（5）报价清单中各项金额均以人民币（元）结算。

（6）需缴纳的一切税费均由报价单位承担，所有税费均由服务单位自行缴纳；

**2.报价一览表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **项目名称** | **报价（元）** | **服务内容** |
| **1** | 重庆首讯科技股份有限公司绩效薪酬设计服务项目（第二次） |  | 通过对我司现行人力及薪酬方面的制度进行解读以及对公司运行情况等进行调研、分析，制定出符合我司现行发展需求的绩效薪酬制度，详见第二章报价人须知1.服务内容。 |
| **2** | 合计（元） |  |  |

#### **第五章 技术标准和要求**

## 详见第二章报价人须知。

**第六章 竞争性比选响应文件格式**

**参考格式**

**竞争性比选响应文件封面**

**（以下内容为示例）**

 **（正本或副本）**

**重庆首讯科技股份有限公司绩效薪酬设计服务项目（第二次）**

**竞争性比选响应文件**

报价人名称全称（盖单位公章）

2021年6月

一、竞争性比选响应声明书

 **致：重庆首讯科技股份有限公司**

根据贵方重庆首讯科技股份有限公司绩效薪酬设计服务项目（第二次）竞争性比选文件要求，签字代表 （全名、职务）经正式授权并代表报价人 （报价人名称、地址） 提交以下文件正本一份、副本两份和电子文件1份。

我方愿以人民币： 元（大写 元）的总报价（含增值税6%），按照竞争性比选文件的要求，承担本次竞争性比选文件要求的设备及售后服务。

据此函，签字代表宣布同意如下：

1、报价人将按竞争性比选文件规定履行合同责任和义务。

2、报价人已详细审查全部竞争性比选文件，包括修改文件（如有的话）以及全部参考资料和相关附件。我们完全理解并同意放弃对这方面有不明及误解的权利。

3、报价人同意提供采购人可能要求的与其竞争性比选响应文件有关的一切数据或资料。

4、与本竞争性比选响应有关的一切正式往来通讯请寄：

地址： 邮编：

电话： 传真：

**报价人法定代表人或授权代表人（签字）：**

**报价人法定代表人或授权代表人职务：**

**报价人名称（加盖公章）：**

日期： 年 月 日

二、法定代表人身份证明和法定代表人授权委托书

## （一）法定代表人身份证明

报价人名称：

姓名： 性别： 年龄： 职务：

系 （报价人名称）的法定代表人。

特此证明。

附：法定代表人身份证复印件。

 报价人： （盖单位鲜公章）

 年 月 日

注：本身份证明需由报价人加盖单位鲜公章。

## （二）法定代表人授权委托书

本人 （姓名）系 （报价人名称）的法定代表人，现委托 （姓名）为我方代理人。代理人根据授权，以我方名义签署、澄清确认、递交、撤回、修改重庆首讯科技股份有限公司绩效薪酬设计服务项目（第二次）竞争性比选响应文件、签订合同和处理有关事宜，其法律后果由我方承担。

委托期限： 。

代理人无转委托权。

附：法定代表人身份证复印件及委托代理人身份证复印件

报 价 人： （盖单位鲜公章）

法定代表人： （签字 ）

身份证号码：

委托代理人： （签字）

身份证号码：

 年 月 日

注：本授权委托书需由报价人加盖单位鲜公章并由其法定代表人和委托代理人签字。

三、报价一览表

重庆首讯科技股份有限公司：

在研究了竞争性比选文件中所有文件后，我司对重庆首讯科技股份有限公司绩效薪酬设计服务项目（第二次）竞争性比选响应报价如下：

**报价一览表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **项目名称** | **报价（元）** | **服务内容** |
| **1** | 重庆首讯科技股份有限公司绩效薪酬设计服务项目（第二次） |  | 通过对我司现行人力及薪酬方面的制度进行解读以及对公司运行情况等进行调研、分析，制定出符合我司现行发展需求的绩效薪酬制度，详见第二章报价人须知1.服务内容。 |
| **2** | 合计（元） |  |  |

**报价人名称（加盖公章）：**

**报价人法定代表人或授权代表人（签字）：**

日期： 年 月 日

**四、资格要求材料**

**（一）资格条件**

（1）报价人应为中国大陆境内合法注册的独立企业法人或事业法人，具备有效的营业执照或事业单位法人证书；

（2）信誉良好：在国家企业信用信息公示系统（http://www.gsxt.gov.cn/）中未被列入严重违法失信企业名单（黑名单）信息；在“信用中国”网站（http://www.creditchina.gov.cn/）中未被列入失信惩戒执行人名单。

（3）2019年1月1日至投标截止日具有至少1项类似人力资源服务类项目业绩。

**注：须提供营业执照或事业单位法人证书，信誉网站查询结果截图，类似业绩合同扫描件，并加盖单位公章。**

**（二）商务及技术评分资料**

商务及技术部分资料目录

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 对应评分标准 | 对应评分细则 | 证明材料名称 | 证明材料对应编号 |
| 例 |  |  |  |  |
| 1 | 项目团队 | 每增加1个人力资源类服务业绩 | 证书复印件 | 证明材料1 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

#### （三）技术方案

五、其他材料

如有