**薪酬分配发放模块升级项目招标参数**

**注：文中标注“★”号的条款为本项目的实质性要求，供应商应全部满足，否则其投标文件作无效处理。“▲”符号的条款为本项目的重要参数条款，未标识符号的条款为一般参数条款。**

**一、采购清单及最高限价**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 项目名称 | 数量 | 单位 | 最高限价 |
| 1 | 薪酬分配发放模块升级 | 1 | 项 | 9.5万元 |

**二、技术要求**

|  |  |
| --- | --- |
|  | 配置要求 |
| 技术要求 | 1. 员工收入全周期管理   ★ 对员工全口径收入明细情况进行全面管理，支持自定义查看员工从入职至今的各项收入明细信息，为医院进行各类职工收入统计分析奠定坚实基础。  ★ 以职工工号为基准，可每月新增或调整人员基础信息，包含职员类别（编内编外等）、入/离职日期、身份证号、所在科室、银行卡号等。   1. 工资项目支持自定义运算公式   ★ 公司可按用户需求设置工资绩效项目的运算公式，系统在生成薪酬数据时，根据所设置公式计算工资绩效数据。  ★ 工资绩效明细项中包含固定项（本月数据自动同步至下月，保留手工修改权限）、可变项（本月数据结账后下月自动清零）、计算项（明细项计算单独成列，金额不能手工修改）、及自定义项（可支持额外导入数据并设置相应公式计算），系统根据设置对应公式完成一键计算。  ★ 支持EXCEL导入导出匹配录入或提取各项数据。  ▲ 计算完成后可生成相应发放明细表及发放表。   1. 建立工资绩效及审核流程   ▲ 发放表计算完成后由制表人确认发起，传递至各层级审批人进行审核，最后至出纳处进行发放，每月可完成多次审核。   1. 工资绩效发放方案查询设置   ★ 每月收入数据确认无误后，对所有数据进行一键备份，形成各类工资绩效统计报表。支持自定义设置工资绩效查询方案。  ★ 支持导出EXCEL版本的各类工资绩效统计报表。   1. 前期工资绩效数据备份   ▲ 可将我院原系统中的所有历史工资绩效数据备份至薪酬发放系统并可自定义查询各项数据。 |

**三、商务要求**

1.合同履行期限（包括项目交付期限和质保期）及地点

（1）项目交付期限：合同签订生效后5个月内完成升级，并交付采购人验收；

（2）合同履行地点: 四川省妇幼保健院。

（3）质保期：1年，从项目整体验收合格日起计算。

2.付款方式和条件

合同签订后支付合同金额的30%作为预付款，安装调试完成并验收合格后支付合同金额的70%；

3.售后服务

（1）根据采购人指定的地点和时间，投标人负责派工程师上门完成软件安装。

（2）服务期内供应商提供免费的维保服务，软件7×24小时售后技术服务；接到采购人通知后应确保1小时内响应，2小时内排除故障。如采购人要求提供现场服务，应在4小时内到达采购人指定地点。

4.验收标准和方法

按照《财政部关于进一步加强政府采购需求和履约验收管理的指导意见》（财库〔2016〕205号）、磋商文件要求、供应商的响应文件及有关承诺以及合同约定标准规定进行验收。

5.其他要求

服务期内（含质保期），如果因投标人原因造成采购人违反国家卫生行政管理部门及上级相关行政部门的规定被上级部门约谈、通报及处罚等情况发生，采购人有权视情节轻重对投标人进行以下处理：1.约谈督促改正，并每次扣除合同金额5%；2.解除与投标人的采购/合作合同；3.承担采购人所受损失并向采购人支付实际损失金额1～5倍的违约金，投标人承担损失金额及违约金都将从货款中扣除，扣除后不足部分由投标人补足。

6.知识产权

投标人应保证在本项目使用的任何产品和服务（包括部分使用）时，不会产生因第三方提出侵犯其专利权、商标权或其它知识产权而引起的法律和经济纠纷，如因专利权、商标权或其它知识产权而引起法律和经济纠纷，由投标人承担所有相关责任。

**四、评分标准**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **评分因素** | **分值** | 评分标准 | **说 明** |
| 1 | 报价 | 30分 | 满足招标文件要求且投标价格最低的有效投标报价为评标基准价，其投标人的报价分为30分。其他投标人的报价分按以下公式计算：报价得分=(评标基准价／投标报价)×分值。 | 共同评审因素 |
| 2 | 技术指标和配置 | 15分 | 投标人完全符合或优于招标文件技术、商务及其他要求，没有负偏离的得15分。其中，带“★”条款为实质性要求，负偏离做投标文件作无效处理；带“▲”符号条款为重要参数条款，每有一项负偏离的扣5分（共3条） | 共同评审因素 |
| 3 | 方案设置情况 | 15分 | 供应商设计符合医院要求的四川省妇幼保健院薪酬分配发放管理系统。该系统设置方案是否科学、合理、有针对性，能否满足项目需要：优秀11-15分，合格6-10分，不合格0-5分。优秀：四川省妇幼保健院薪酬分配发放管理系统功能明确且强大、项目实施方案科学合理可行、满足医院实际需求。合格：系统功能较为明确，项目实施方案较为明确，但仅能满足基本需求。不合格：系统功能及方案不明确，无法满足医院实际需求。 | 共同评审因素 |
| 4 | 投标人综合实力 | 10分 | （1）投标人具有信息系统方面的计算机软件著作权登记证书或专利得2分；  （2）具有IT服务管理体系认证证书得2分；  （3）具有质量管理体系认证证书得2分；  （4）具有信息安全管理体系认证证书得2分；  （5）具有CMMI3证书及以上得2分。  注：均需提供相应证书复印件加盖投标人公章，不提供不得分。 | 共同评审因素 |
| 5 | 相关业绩 | 15分 | 投标人自2020年1月1日（含1日）以来薪酬分配发放管理系统类似项目业绩，每有一个得5分，最多得15分。  注：需提供合同复印件或中标通知书复印件或验收报告复印件，加盖投标人公章，不提供不得分。 | 共同评审因素 |
| 6 | 售后服务 | 15分 | （1）售后服务方案包括但不限于：①质量保障措施；②技术支持；③应急方案；④服务响应时间；⑤服务人员设置情况等五个方面且五个方面均描述详尽，条理清晰，理解正确的得10分；每缺少一个方面或每有一个方面与本项目无关的扣2分，每有一个方面描述简略或描述不清晰或理解存在偏差的扣1分，扣完为止。  （2）提供其它客户的售后服务调查意见表，评价为“满意”或“优秀”等类似评价的，每提供一份得1分，最多得3分。（提供售后服务调查意见表加盖投标人公章）  （3）供应商承诺在系统使用中，可根据医院的实际情况，对该系统进行设计改造的得2分。（提供承诺函原件） | 共同评审因素 |