**人民公安报社湖北记者站采编人员绩效考核办法**

 为进一步完善和规范采编人员绩效考核工作，充分发挥采编人员的积极性和创造性，鼓励创新创优，多出精品力作，提高新闻报道的整体质量，特制定本办法。

**一、总 则**

1.确保舆论导向正确。采编人员要牢固树立政治意识、大局意识、责任意识和公安保密意识，严守新闻职业道德和公安新闻宣传纪律，确保舆论导向正确，提高舆论引导水平。

2.坚持公平公正公开。严格依据价值创造的结果和价值创造中的表现，对采编人员的工作进行客观公正的评价，坚持考核标准、考核程序和考核结果公开，实行多劳多得，奖勤罚懒，奖优罚劣，使收入分配充分体现采编人员的劳动付出和工作实绩。

3.突出质量倾斜重点策划。采编人员根据采写和编辑的数量、质量、难度等因素，实行记分制量化考核。在确保按要求完成定额任务的基础上，进一步加大质量考核力度，鼓励创新创优，鼓励围绕中心工作重点策划采访报道。

**二、采 编**

4.采编人员月任务考核实行定额制，定额考核分值为100分（30元／每分）。

新录用采编人员试用期三个月，分别按定额的40%、60%、80%进行考核，三个月每月独立采写的稿件要占考核稿件的50%。

5.刊发的稿件按字数确定三个基本分段，即500字（含）以内基本分段1至5分、501字至1500字（含）基本分段6至8分、1501字以上基本分段9至10分；再按A、B、C、D评定四个等级，刊发的稿件按照其所对应的等级计算其得分。

稿件等级与得分计算方法：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 稿件等级 | 系数 | 稿件得分 |
| A | 200％ | 基本分×200％ |
| B | 150％ | 基本分×150％ |
| C | 100％ | 基本分×100％ |
| D | 50％ | 基本分×50％ |

稿件等级评判标准

①重要性；②创新性；③实用性：④时效性：⑤可读性；⑥写作精准度（无差错，有文采）；⑦采访难易度（独家、深入基层的程度等）；⑧受众关联度。

A稿：达到质量标准7条以上；

B稿：达到质量标准5条以上；

 C稿：达到质量标准3条以上；

 D稿：低于质量标准2条以下。

6.采编人员在完成月定额分值总量的同时，还需完成A、B稿各1篇的定额采写任务，A、B稿未完成的，相应扣减最低基本分段高分值。

7.鼓励采编人员撰写《公安内参》《人民公安》杂志稿件，对刊登的稿件列入当月A、B、C级稿评定。

8.鼓励采编人员深入基层、深入现场采访报道。

深入基层按不同区域及深入程度另行加分，加分额度在5%至20%之间。

9.采编人员与他人合写稿件，由采编人员主笔的（主笔者即为第一署名者），采编人员核发全部分值；由他人主笔的，采编人员核发一半分值。

**三、奖惩管理**

10.采编人员稿件评分原则上每周一次，由宣传处和记者站共同组织进行，并将考核结果及时公布。

11.宣传处实行年度好新闻评选制度。在A稿评定基础上，由记者站推荐若干篇稿件参加评奖，获奖作品每篇可得相应奖金和分值，分值计入采编人员年度绩效考核总成绩。

质量好、影响大的重大战役性报道、重大突发性事件报道等，可由记者站提出，报厅宣传处长和政治部分管副主任审定，及时予以特别奖励。

上述各项奖励经费由记者站统一支付。

12.对常识性差错，同一责任人在同一月内累计达两次（含）以上，将扣相应分值。

13.有剽窃、抄袭、虚构或对已见报过的稿件改头换面等行为，在见报前被发现未造成影响的，视情给予1500-3000元处罚，并诫勉谈话，当年不能评先进。

14.采编人员有下列情形之一的，解除劳动合同。

①一年内累计3个月未完成月定额考核指标的；

②连续2年考核不称职的；

③有剽窃、抄袭、虚构或对已见报过的稿件改头换面等行为，造成严重影响的；

④严重违背职业道德，以稿谋私，搞有偿新闻的；

⑤违反采编流程规定，发生严重责任事故的；

⑥因自身原因不能胜任采编工作，经过培训，仍不能胜任采编工作的；

⑦违反其他相关规定，造成重大影响的。

15.对采编人员行为性质的认定

属于采编业务方面的，由记者站报厅宣传处党支部确定；属于非采编业务方面、涉及解除劳动合同的，由厅政治部党总支研究确定。

人民公安报社湖北记者站

2016年2月18日