

黄色金属类制品一宗(2025年第五批) 拍卖公告

受有关单位委托,山东潍坊拍卖行有限公司将通过中国拍卖行业协会的中拍平台(网址:https://paimai.caa123.org.cn)以网络拍卖形式公开举行黄色金属类制品一宗的专场拍卖会,现公告如下:

一、拍卖时间及拍卖标的

拍卖时间:2025年12月12日9时(每个标的竞价时间为10分钟,具体结束时间以实际成交时间为准)。

拍卖标的:黄色金属类制品一宗(按标的逐一拍卖,共分为18个标的,详见中拍平台拍卖明细表)。

二、竞买人条件 具有完全民事行为能力的自然人、法人或其他组织均可报名参加竞买。

三、展示时间及地点

时间:2025年12月10日-12月11日

地点:山东省潍坊市高新技术开发区东方路2289号

(山东潍坊拍卖行有限公司展示厅)

四、报名及缴纳竞买保证金

1、符合条件的竞买人须在中拍平台官网(https://paimai.caa123.org.cn)实名注册。注册后(缴款户名须与报名竞买人名称一致),将竞买保证金人民币30000元缴纳到以下账户,缴纳成功后可参与任一标的的竞拍。

账户名称:山东潍坊拍卖行有限公司

开户行:潍坊银行高新支行

账号:8020 6050 1421 0046 70

特别提示:缴款户名须与注册报名的竞买人名称一致。

2、报名、缴纳竞买保证金时间截至2025年12月11日16时。建议竞买人提前报名及缴纳竞买保证金,否则一切后果由竞买人自行承担。拍卖成交后,买受人缴纳的保证金转做成交价款、拍卖佣金,多退少补。未成交竞买人的竞买保证金在拍卖结束后5个工作日内无息退还。

五、联系方式

联系人:杜女士 联系电话:0536-8865277

公司地址:山东省潍坊市高新技术开发区东方路2289号

山东潍坊拍卖行有限公司

2025年12月5日

外卖平台推荐性国家标准发布实施

新华社北京12月4日电 记者4日从市场监管总局获悉,外卖平台推荐性国家标准《外卖平台服务管理基本要求》近日发布实施。

据介绍,标准规定了外卖平台服务管理的总体要求,包括商户管理、价格行为、配送员权益保障、消费者权益保护,以及投诉、申诉及处置等要求,适用于餐饮外卖平台的服务管理。

针对“幽灵外卖”问题,标准提出了平台内商户入驻条件,商户应提供带有门店定位的“一镜到底”视频,平台应根据视频核验定位信息与商户证照的一致性。在运营管理方面,校验配送员地址、对商户标

注“堂食”等。

针对平台多收费、乱收费等问题,标准明确了平台收费项目为技术服务费、配送服务费和推广服务费三类。平台应向商户提供真实、完整的结算明细,列明各项费用组成、费率比例及实际到账金额。

关于平台促销活动,标准明确了成本由平台自行承担,平台不得向商户转嫁成本,也不得为商户参与平台促销活动设置不合理前置条件。为保障商户自主权,平台不得强制或者变相强制商户参与促销活动,也不得干预其促销力度。

在强化配送员权益保障方面,标准提出平台应合理限定配送员接单时长,建立连续接单后的疲劳提示与强制休息机制,强调平台不得通过算法、冲单奖励方式等强制或者变相强制配送员超时劳动。平台调度算法应综合考虑路况、天气等因素。

据介绍,标准遵循科学性、规范性、实用性、前瞻性原则,在充分调研外卖平台服务管理实践经验的基础上,对现有法律法规和监管要求进行了细化和补充,切实帮助外卖平台优化管理方式、提升服务质量、实现多方共赢,进一步推动外卖行业在良性竞争中创新发展。

从“输血”到“用血” 我国25年来首次修订临床技术规范

新华社北京12月4日电 记者4日从国家卫生健康委获悉,为适应输血医学发展,进一步规范医疗机构科学合理用血,保障临床用血安全,国家卫生健康委组织专家对临床输血技术规范(2000年版)进行修订,形成《临床输血技术规范(2025年版)》。

国家卫生健康委医疗应急司有关负责人表示,本次修订按照框架结构系统优化,坚持以患者为中心,文件标题由临床输血技术规范改为临床用血技术规范,强调了临床用血全过程管理,同时还强化临床合理用血技术指导,强调节约用血。

新版规范包括总则、患者血液管理、输血前评估与告知、输血申请、输血相容性检测、血液出入库和库存管理、输血、输血后评价、附则和附件,

对临床用血全过程的关键控制点规定了相应的管理和技术要求。

根据新版规范,医疗机构应当严格执行临床用血管理制度,加强临床用血全过程管理,建立有效的临床科室用血质量控制、评价及公示制度,将临床用血作为临床科室医疗质量考核的重要内容。临床用血应当遵循不可替代、最小剂量和个体化输注原则,紧急抢救用血时应当遵循生命权第一的原则。

上述负责人还表示,本次修订强调要加强对患者贫血和出血的预防和治疗,鼓励和动员符合条件的患者采用自体输血方式等血液保护技术。输血治疗后,应当评价患者输血治疗情况,以避免无效输注。

前10个月全国新开工改造城镇老旧小区2.51万个

据新华社北京12月4日电 记者4日从住房城乡建设部了解到,今年前10个月,全国新开工改造城镇老旧小区2.51万个。

分地区看,河北、内蒙古、辽宁等16地已完成年度城镇老旧小区改造计划。

据了解,2025年,全国计划新开工改造城镇老旧小区2.5万个。2019年至2024年,全国累计开工改造老旧小区28万个,惠及居民4800万户、超过1.2亿人,共改造提升各类老化管线36万公里,增设停车位387万个,建设养老、托育等各类社区服务设施7.8万个。

前10个月我国服务进出口总额同比增长7.5%

新华社北京12月4日电 记者近日从商务部获悉,2025年1至10月,我国服务贸易稳步增长,服务进出口总额65844.3亿元,同比增长7.5%。

数据显示,1至10月,我国服务出口29090.3亿元,同比增长14.3%;服务进口36754亿元,同比增长2.6%;服务贸易逆差7663.7亿元,同比减少2693.9亿元。

具体来看,知识密集型服务贸易保持增长。1至10月,知识密集型服务进出口25121.5亿元,同比增长6.4%。其中,其他商业服务、电信计算机和信息服务进出口10698.1亿元、8836.9亿元,增速分别为4.2%、9.9%。知识密集型服务出口14687.9亿元,同比增长9.5%;知识密集型服务进口10433.6亿元,同比增长2.3%;顺差4254.3亿元,比上年同期扩大1036亿元。

旅行服务出口高速增长也是一大亮点。1至10月,旅行服务增长较快,进出口达18125.4亿元,同比增长8.5%。其中,出口同比增长52.5%,进口同比增长2.3%。

国家医保局发布骗取生育保险基金典型案例

新华社北京12月4日电 虚构参保人信息、伪造病历骗保……国家医保局日前发布5起骗取生育保险基金典型案例。

这5起典型案例分别是:云南省昆明市云南通昇茶叶贸易有限公司涉嫌骗取生育津贴案;河北省张家口市两家公司虚构劳动关系骗取生育津贴案;福建省泉州市超亿财税咨询有限公司骗取生育津贴案;江西省大余弘艺楼装饰设计有限公司虚报缴费基数抬高标准骗取生育津贴案;四川省德阳市马某某、袁某、刘某某骗取生育津贴案。

生育保险作为社会保险体系的重要组成部分,对维护参保人合法权益、促进就业公平、均衡用人单位负担具有重要作用。但个别参保单位和参保人通过虚构、编造参保人信息,虚构劳动关系等参加生育保险;未依法如实申报生育保险缴费基数;伪造、变造病历、票据等申领材料骗取生育保险基金。

以云南省昆明市云南通昇茶叶贸易有限公司涉嫌骗取生育津贴案为例,云南省昆明市医保部门通过本地历史参保信息分析,发现云南通昇茶叶贸易有限公司共办理职工参保登记30人,月平均缴费基数均保持在1.7万元以上,先后有24人申领生育津贴,共227.1万元,且24人均均为生育前2至3个月转移到该公司参保,生育并申领生育津贴后便在该公司办理停保。经查,该公司及相关人员涉嫌通过虚假入职、虚假申报等方式骗取生育津贴,涉案数额巨大,情节极其严重。目前,该线索由医保部门移送公安机关依法办理,案件正在进一步侦办中。

国家医保局表示,这些行为严重扰乱生育保险管理秩序,侵害了公共利益和基金安全,依法依规应予以严肃处理。并提醒广大参保单位和参保人,通过合法途径参加生育保险,提供真实、准确、完整的申报材料申领生育津贴和生育医疗费,共同维护生育保险基金安全。

性格测试不应成为就业公平的“枷锁”

□本报评论员 孙瑞荣



当前,不少企业在招聘中设置性格测试环节,并引入相关评价体系对求职者个性进行划分,作为录用参考依据之一。这让很多求职者不解:性格测试真能反映工作能力吗?“贴标签”式的性格评价是否涉嫌就业歧视?

(据《新华每日电讯》)

“E人优先,I人勿扰”的招聘启事、为“上岸”被迫谎填的性格答案,成为求职必修课的性格测试技巧……这些应届毕业生的求职日常,折射出性格测试在招聘市场中的异化乱象。当“外向”“开朗”成为隐形门槛,当性格标签凌驾于能力评

价之上,招聘中的性格测试已悄然偏离初衷,沦为阻碍就业公平的“枷锁”。

企业引入性格测试的初衷本无可厚非,希望通过量化工具匹配“人岗相适”的人才,降低用人成本。但现实中,不少企业将性格测试异化为“筛人利器”,陷入“性格决定论”的误区。将E人等同于“沟通能力强”,将I人标签为“不合群、效率低”,这种简单粗暴的归类,本质上是对职场能力的片面解读。以单一性格维度给求职者“贴标签”,不仅会让企业错失优质人才,更违背了“以能力为本”的招聘核心。

更值得警惕的是,“贴标签”式性格评价已触碰就业歧视的红线。法律明确规定,用人单位招用人员不得实施就业歧视。而“I人勿扰”的表述,与“仅限男性”“35岁以下”等歧视性条款并无本质区别,都是以非职业能力相关的特征剥夺求职者的公平竞争权。求职者为迎合岗位需求被迫伪装性

格,不仅扭曲了自我认知,更让性格测试失去原本的评价意义,形成企业误判人才、求职者身心俱疲的双输局面。

让性格测试回归理性,需要多方协同发力。企业应树立科学的用人观,结合岗位实际需求合理设置评价维度,而非一刀切地追捧“外向型”性格。监管部门需细化招聘规范,明确性格测试的应用边界,对“E人优先”这类显性歧视条款加大查处力度,保障求职者的公平就业权。求职者也应保持理性,不必为迎合岗位刻意伪装,真正的职场竞争力终究源于专业能力与职业素养。

就业市场的活力在于多元人才的良性竞争,而非单一标准的“筛选淘汰”。让性格测试褪去功利色彩,回归人才评价的辅助定位,才能让每个求职者都能凭借真实能力公平竞争,让企业找到真正“人岗相适”的人才,让就业市场回归健康有序轨道。