

修订后的行政复议法实施条例公布

新华社电 国务院总理李强日前签署国务院令,公布修订后的《中华人民共和国行政复议法实施条例》(以下简称《条例》),自2026年7月1日起施行。

《条例》旨在细化行政复议法有关规定,健全完善行政复议体制机制,实质化解行政争议,保护公民、法人和其他组织的合法权益,营造法治化营商环境。《条例》共8章77条,修订的主要内容如下。

一是明确总体要求。要求行政复议机关对行政行为的合法性、适当性进行全面审查。明确行政复议机关、行政复议机构工作职责,强化履职保障。规定行政复议机关支持和保障行政复议机构依法开展调解,有关行政机关应当予以配合。

二是细化申请行政复议规定。细化可以申请行政复议的具体情形。对如何确定行政复议申请人、被申请人作

出细化规定。细化行政机关未履行法定职责的行政复议申请期限,明确对不予公开政府信息等适用行政复议前置的具体情形。对两个以上国务院部门共同作出行政行为等特殊情形的行政复议管辖,作出细化规定。

三是完善行政复议案件办理制度。细化被申请人自行纠正违法行政行为程序。规定行政复议委员会的组成和履职要求。明确提级审理的具体

情形和程序,增加合并审理制度,完善调查取证方式。细化规范性文件附带审查制度。完善行政复议决定制度。

四是加强行政复议指导和监督。明确县级以上地方各级人民政府应当建立健全行政复议工作责任制。规定行政复议机构在行政复议工作中发现法律、法规、规章、规范性文件实施中带有普遍性的问题,可以制作行政复议建议书。

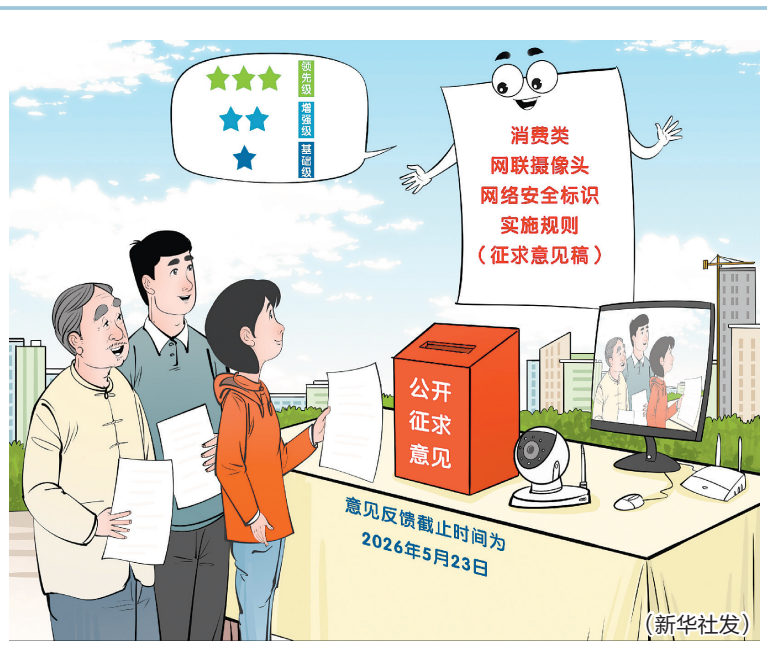
消费类网联摄像头网络安全标识实施规则公开征求意见

按照网络安全能力分为三个级别

据新华社电 国家互联网信息办公室8日就消费类网联摄像头网络安全标识实施规则(征求意见稿)公开征求意见,意见反馈截止时间为2026年5月23日。

征求意见稿提出,消费类网联摄像头的网络安全标识对应的网络安全能力由低到高依次为基础级、增强级、领先级三个级别,相应的标识等级分别用一星、二星、三星表示。

消费类网联摄像头的网络安全能力应依据《网络安全标识 消费类网联摄像头安全要求》进行检测,确定各个单项网络安全能力等级。



中疾控:我国境内无安第斯病毒人类感染病例报告

新华社电 世界卫生组织日前通报,4月1日,一艘从阿根廷出发的极地探险邮轮上,暴发了汉坦病毒感染疫情。记者8日从中国疾控中心了解到,本次疫情涉及的安第斯病毒目前在我国境内无自然宿主分布,也无人类感染病例报告。

根据中国疾控中心发布的健康提示,汉坦病毒是一组主要由啮齿动物携带的病毒,可引起明确疾病的汉坦病毒有20多种,不同种病毒引起的临床表现差异显著,主要分为肾综合征出血热和汉坦病毒肺综合征。其中,引起汉坦病毒肺综合征的病毒,主要包括新诺柏病毒、安第斯病毒等。

健康提示明确,汉坦病毒感染一般不引起人与人之间传播,日常社交、公共场所普通接触不会造成病毒传播。

减少人与啮齿类动物的接触,是预防汉坦病毒感染的主要策略,有效的措施包括保持家庭和 workplace 清洁,及时清理杂物,避免直接接触鼠类及其排泄物、尸体;在野外露营,在农田、林区、工地劳作,进入久未有人居住的屋舍,避免接触各类野生动物及其排泄物或分泌物,避免坐在草丛或鼠洞附近;对啮齿动物尿液和粪便消毒处理等。(顾天成)

中央网信办:美团、淘宝闪购、京东、滴滴等平台已实施优化改进措施63项 生活服务类平台算法治理取得初步成效

新华社电 记者8日从中央网信办获悉,今年1月,中央网信委印发《生活服务类平台算法负面清单(试行)》,随后,中央网信办会同有关部门组织实施,多地网信部门开展行动,督促外卖、网约车、货运、网购、在线旅游、票务领域重点平台对照负面清单,深入开展自查自纠。美团、淘宝闪购、京东、滴滴等平台已实施优化改进措施63项,在提升算法透明度、公平性、合理性方面取得初步成效。

优化订单分配算法方面,多家重点平台承诺不会根据司机或骑手性别、年龄、价格承受能力、历史接单情况进行差异化派单。优化时间预估算法方面,设置宽容灵活送达时间,基本取消超时扣款。优化定价算法方面,各重点平台均承诺,不基于消费者浏览记录、支付意愿、支付能力、消费记录、消费偏好等信息,对同一商品或服务在同等交易条件下设置不同价格。

中央网信办相关负责人表示,生活服务类平台算法治理取得了初步成效,但个别平台仍存在“选择性整改”“别人不改我不改”等问题,与广大新就业群体和人民群众的期盼期待相比还有不小差距。下一步,中央网信办将会同有关部门,持续抓紧抓实负面清单实施工作,进一步压实平台主体责任,适时组织专项检查,评估效果、督促进度。发现存在严重问题的,依法依规处置处罚。



别让“能者多劳”变成“能者过劳”

王炳坤 于也童

“能者多劳”,本是对个人职场能力的认可,对实干担当者的肯定。但在一些不良职场生态中,“能者多劳”却“变了味”“走了样”,异化成为“能者过劳”,造成不良负面影响。

在一些地方、部门、单位,凭着责任感与高素质成为单位“顶梁柱”的能者,陷入了“鞭打快牛”的困境——哪里缺人他们顶哪里,哪里最苦他们去哪里。活儿越干越多,责任越担越重。“多劳”滑向“过劳”,寒了干事者的心,破坏了正常的职场生态,也是

对劳动者正当权益的侵害。

“能者过劳”本质上是对优质人才资源的粗放式采掘,其危害不可小觑。对能者而言,长期满负荷甚至超负荷工作,不仅健康“亮红灯”,也可能导致工作质量下滑,消磨干事热情,甚至萌生退意,造成人才流失;对团队而言,“忙闲不均”的失衡状态,加剧“劣币驱逐良币”,能干者逐渐灰心“躺平”,队伍活力递减、能力断层加剧;对全社会而言,能者难以集中精力谋创新、促发展,经济社会事业发展也会受阻受限。

事实上,让能者承担重要的工

作,有助于人尽其才、提升组织效率。关键在于,“多劳”必须有边界、有保障、有回报,不能异化为无原则加码、无差别兜底、无止境透支。让能者多劳多得、劳有所护,才是应有的态度。

要树立正确用人导向,摒弃懒政思维。基层管理者当摒弃“省心优先”的短视,科学分配任务,杜绝“权责不清、随意派活”;既要用好能者,也要培养出更多能者,还要建立健全容错纠错机制,为担当者担当。

要完善考核激励机制,打破“平均主义”。要在激励机制上做加法,让

“能者愿劳”建立在“劳有所获”的基础上,既有岗位晋升的优先、荣誉表彰的倾斜,也要有精神层面的尊重与理解,不能让担当者吃亏、实干者寒心。

要通过体制机制创新,激活队伍的“一池春水”。根据个人特长分配任务,实现工作总量动态平衡,让每个人都承担起应有的责任,不断激发干事创业的动力。

“能者多劳”不能变成“能者过劳”。让肯干者有奔头,让能干者不透支,让每一份付出都被看见、被珍惜、被公平对待,才能形成更加健康、更有活力的职场生态。