

2023年办公室人员简历自我评价(通用9篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

江苏省劳动合同条例篇一

第十一条 用人单位招用劳动者，应当如实向劳动者告知与劳动合同有关的工作内容、岗位要求、工作地点、工作时间、劳动报酬、职业危害和劳动条件等。对可能产生职业病危害的岗位，还应当告知职业病防护措施和待遇等内容，并在劳动合同中载明。

劳动者应当按照用人单位的要求，如实说明与劳动合同直接相关的就业现状、健康状况、竞业限制等情况，如实提供自己的居民身份、学历、工作经历、职业技能等证明。

第十二条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同同时使用中文和外文文本的，合同内容应当一致，不一致的以中文文本为准。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。用人单位应当自劳动合同订立之日起五个工作日内将文本交付劳动者本人，不得扣押。

第十三条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

用人单位安排劳动者参加上岗前培训、学习的，劳动关系自

劳动者参加之日起建立。

第十四条 企业停产放长假人员、未达到法定退休年龄的离岗休养人员以及其他协商保留劳动关系的不在岗人员，同时与新的用人单位建立劳动关系从事全日制劳动的，应当将其与原用人单位保留劳动关系的情况告知新的用人单位。双方应当订立书面劳动合同，但可以对订立无固定期限劳动合同、支付经济补偿作出例外约定。

第十五条 试用期包含在劳动合同期限内。

劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗的，在规定的医疗期内，试用期中止。

第十六条 劳动合同期满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，但劳动者继续在用人单位工作的，用人单位应当在一个月内在与劳动者续订书面劳动合同。劳动者经用人单位书面通知后，不与用人单位续订劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系。

用人单位自劳动合同期满次日起满一年不与劳动者续订书面劳动合同，但劳动者继续在用人单位工作的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十七条 按照用人单位与劳动者的约定，劳动合同期满后自动续延的，视为双方连续订立劳动合同。

用人单位与劳动者协商延长劳动合同期限，累计超过六个月的，视为双方连续订立劳动合同。

第十八条 在《中华人民共和国劳动合同法》实施后，用人单位与劳动者连续订立了二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用人单位应当在第二次劳动合同期

满三十日前，书面告知劳动者可以订立无固定期限劳动合同。

劳动者在用人单位连续工作满十年的，用人单位应当在劳动合同期满三十日前，书面告知劳动者可以订立无固定期限劳动合同。

第十九条 劳动合同期满前，符合订立无固定期限劳动合同条件的劳动者未书面提出订立固定期限劳动合同，也未书面提出终止劳动合同，劳动合同期满后继续在用人单位工作的，视为劳动者同意与用人单位订立无固定期限劳动合同。

江苏省劳动合同条例篇二

核心内容：新版《江苏省劳动合同条例》(以下简称《条例》)于5月1日起实施，是旧《条例》实施10年的第一次“大修”。新《条例》在调整用人单位的用工行为，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益等方面作了进一步细化和明确。这里给大家分享一些关于江苏省劳动合同条例，希望对大家有所帮助。

4月28日，市人力资源和社会保障局政策法规处处长陈新围绕劳资双方关心的热点，对新《条例》进行了解读。

及时通知劳动者，否则支付双倍工资

新《条例》明确，劳动合同期满，劳动者继续在用人单位工作，双方应当续订书面劳动合同。用人单位在上期合同期满之日起超过一个月不满一年未与劳动者续订书面合同的，应当补签并向劳动者支付两倍工资。

现实中，也有部分劳动者不愿或故意拖延不签订书面合同，工作近一年时，再以用人单位不签订书面劳动合同为由，要求支付两倍工资和经济补偿金，额外获利。新《条例》对此

也有规定，如果劳动者经用人单位书面通知后，仍然不签订劳动合同的，用人单位应当以书面通知形式，终止劳动关系。

“《劳动合同法》列出了解除劳动合同的20多种情形。”陈新认为，签订劳动合同对劳动关系双方都有利，无论是用人单位还是劳动者，不签订劳动合同，都是得不偿失的事情。

此外，新《条例》明确，劳动合同书，应在签订后五日内交付劳动者。

可以不支付劳动报酬停止缴纳社会保险费

由于《劳动合同法》对中止劳动合同是否需要支付工资和缴纳社会保险费没有作出规定，操作过程中常常出现争议。“中止”即暂停，区别于“终止”。新《条例》规定，经用人单位和劳动者协商一致，劳动合同可以中止履行，劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由以及因不可抗力暂时不能履行的，劳动合同也可以中止。期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费，不计算为劳动者在用人单位的工作年限。中止情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

值得注意的是，新《条例》对劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗的，在规定的医疗期内，作出了试用期中止的规定。但因该情形而中止的，用人单位仍然应当为劳动者缴纳社会保险费，并支付病假工资。

7月起，享同工同酬待遇

2008年《劳动合同法》实施后，劳务派遣作为一种新的就业形式和用工制度，激活了人力资源市场。

在我市，劳务派遣工在建筑行业、船舶修造行业被广泛采用。然而，随着劳务派遣用工的快速发展，暴露的问题也越来越多。

新修订《劳动合同法》规定，今年7月1日起，被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利，用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。

对此，新《条例》单独列出一章“特别规定”对劳务派遣的人数、合同、岗位等多个方面进行了规范。《条例》规定，劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。用工单位使用劳务派遣劳动者的人数占本单位用工总数的比例，不得超过国家规定的比例。

本月起强制执行

新《条例》将劳动者关注的高温津贴和岗位津贴正式纳入，这意味着，今年夏天如果用人单位再不支付高温津贴，将属违法行为。

由于高温费规定只是地方政府指导性文件，没有法律效力。即使有的企业不按规定办事，拒发高温补贴，劳动部门也只能“督促”其执行。

新《条例》规定，用人单位安排劳动者从事高温天气作业和高温作业的，应当采取防暑降温措施，并按照国家 and 省的规定向劳动者支付高温津贴、岗位津贴。用人单位支付的高温津贴，不得低于国家和省规定的标准。

此外，新《条例》还对“无固定期限劳动合同”、“医疗期及医疗补助费”、“脱密期”、“竞业限制”、“服务期”、“非全日制用工”、“实习生管理”等34个方面做出了大量新的规定。

江苏省劳动合同条例篇三

第二十条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第二十一条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，按时足额支付劳动报酬。

用人单位应当实行同工同酬，对相同或者相近岗位上的劳动者，执行相同的劳动报酬分配制度。

第二十二条 用人单位和劳动者对劳动报酬、劳动条件等没有约定或者约定不明确的，双方可以协商；协商不成的，按照下列规定确定：

（三）没有规章制度和集体合同，或者规章制度和集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

用人单位规章制度和集体合同规定的劳动报酬、劳动条件等不得低于国家规定的标准。

第二十三条 用人单位安排劳动者从事高温天气作业和高温作业的，应当采取防暑降温措施，并按照国家 and 省的规定向劳动者支付高温津贴、岗位津贴。

用人单位支付的高温津贴不得低于国家和省规定的标准。

第二十四条 用人单位安排劳动者从事经劳动行政部门批准的特殊工时工作制岗位劳动的，应当在劳动合同中约定或者事先征得劳动者的书面同意。

用工单位安排被派遣劳动者从事特殊工时工作制岗位劳动的，应当在劳动合同、劳务派遣协议中约定或者事先征得被派遣

劳动者和劳务派遣单位的书面同意。

第二十五条 有下列情形之一的，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限；原用人单位已经向劳动者依法支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限：

（一）用人单位以委派形式对劳动者进行岗位变动的；

（二）用人单位因资产业务划转、资产购并、重组等原因导致劳动者岗位变动的；

（三）用人单位安排劳动者在其下属分支机构或者关联企业间流动的；

（四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同的；

（五）法律、法规规定的其他情形。

第二十六条 依法约定的服务期长于劳动合同期限的，劳动合同续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第二十七条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以与其在劳动合同或者保密协议中，就劳动者要求解除劳动合同的提前通知期以及提前通知期内的岗位调整、劳动报酬作出约定。提前通知期不得超过六个月。

第二十八条 用人单位对处于竞业限制期限内的离职劳动者应当按月给予经济补偿，月经济补偿额不得低于该劳动者离开

用人单位前十二个月的月平均工资的三分之一。

用人单位未按照约定给予劳动者经济补偿的，劳动者可以不履行竞业限制义务，但劳动者已经履行的，有权要求用人单位给予经济补偿。

竞业限制约定中的同类产品、同类业务仅限于劳动者离职前用人单位实际生产或者经营的相关产品和业务。竞业限制的期限由当事人约定，最长不得超过二年。

第二十九条 变更劳动合同应当经当事人双方协商一致。变更劳动合同应当采用书面形式，注明变更日期，但提高劳动报酬等有利于劳动者的情形除外。

当事人一方要求变更劳动合同的，应当将变更要求书面送交另一方，另一方在收到之日起十五日内未作出书面答复的，视为不同意变更劳动合同。

第三十条 有下列情形之一的，劳动合同可以中止：

- （一）经双方当事人协商一致的；
- （二）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；
- （三）劳动合同因不可抗力暂时不能履行的；
- （四）法律、法规规定的其他情形。

劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。

劳动合同中止情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

江苏省劳动合同条例篇四

劳动合同中止期间，劳动关系保留。中止履行的情形消失，仍具备继续履行劳动合同条件的，应当继续履行；不具备继续履行劳动合同条件的，劳动合同终止。当事人继续履行劳动合同的，劳动合同中止的时间不计入劳动合同期限。

第二十七条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以变更。变更劳动合同应当采用书面形式，注明变更日期。

当事人一方要求变更劳动合同的，应当将变更要求书面送交另一方，另一方应当在收到之日起十五日内作出书面答复。逾期未作出书面答复的，视为不同意变更劳动合同。

第四章 劳动合同的解除和终止

第二十八条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。解除劳动合同应当签订协议，双方各执一份。

第二十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合用人单位公布的录用条件的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- (四) 被依法追究刑事责任的。

用人单位按照前款规定解除劳动合同的，应当书面告知劳动者理由。

第三十条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但应当征求本单位工会的意见，并提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

用人单位解除劳动合同未按照前款规定提前三十日通知劳动者的，自通知之日起三十日内，用人单位应当对劳动者承担劳动合同约定的义务。

第三十一条用人单位因生产经营发生严重困难或者严重资不抵债，经采取补救措施仍需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位按照规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第三十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本条例第二十五条、第三十条、第三十一条、第三十七条第二款的规定解除劳动合同或者终止劳动关系：

(一)患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(二)患病或者负伤，在国家规定的医疗期内的；

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四)法律、法规规定的其他情形。

第三十三条劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。当事人依照本条例第十六条的规定约定解除劳动合同的提前通知期的，从其约定。

有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一)在试用期内的；

(二)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三)用人单位采取搜身、体罚、侮辱等方式，严重侵犯劳动者人格尊严的；

(五)用人单位拒不为劳动者缴纳社会保险费的。

第三十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一)劳动合同期满的；

(二)当事人约定的劳动合同终止条件出现的；

(三)劳动者退休的；

(四)劳动者死亡，或者被人民法院宣告失踪、宣告死亡的；

(五)用人单位解散，或者被依法撤销、宣告破产，或者因其他原因终止的；

(六)出现其他法定终止条件的。

劳动合同当事人不得将法定解除劳动合同的条件约定为终止劳动合同的条件。

劳动合同终止时间为终止日二十四点。劳动者完成正常工作任务须超过当日二十四点的，劳动者完成正常工作任务的时间为终止时间。

第三十五条 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动者有下列情形之一的，同时不属于本条例第二十九条第(二)、(三)、(四)项规定的，劳动合同期限顺延至下

列情形消失：

- (一) 患病或者负伤，在国家规定的医疗期内的；
- (二) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (三) 法律、法规规定的其他情形。

第三十六条用人单位应当自解除或者终止劳动合同之日起个工作日内向劳动者出具解除或者终止劳动合同证明，注明劳动合同的订立、履行、解除或者终止的时间等。

解除或者终止劳动合同的，用人单位应当在劳动者履行完必要手续的十个工作日内，办理完毕劳动者档案转移和向社会保险经办机构申请办理社会保险关系转移等手续。

第三十七条劳动合同期限届满前，用人单位应当提前三十日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，到期办理终止或者续订劳动合同手续。

劳动合同期满，用人单位未及时与劳动者办理终止或者续订劳动合同手续，劳动者仍在用人单位工作的，视为当事人同意以原劳动合同约定的除合同期限以外的其他条件继续履行劳动合同。劳动者可以随时终止劳动关系，但用人单位提出终止劳动关系的，应当提前三十日书面通知劳动者。

第三十八条有下列情形之一的，用人单位应当按照劳动者在本单位的工作年限，每满一年发给劳动者相当于一个月工资的经济补偿金：

- (二) 用人单位根据本条例第二十五条、第三十七条第二款规定终止劳动关系的；
- (四) 符合本条例第三十四条第一款第(五)项规定劳动合同终

止的。

前款第(一)项中，有第二十八条、第三十条第一款第(二)项规定情形之一的，经济补偿金总额最多不超过劳动者十二个月的工资。

当事人约定的经济补偿金超过前款规定的，从其约定。

第三十九条劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，经劳动鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的适当工作，用人单位根据本条例第三十条第一款第(一)项的规定解除劳动合同的，除按第三十八条的规定给予经济补偿外，还应当给予劳动者不低于本人六个月工资的医疗补助费。患重病或者绝症的还应当增加医疗补助费。患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

第四十条经济补偿金和医疗补助费的标准按照解除或者终止劳动合同前十二个月劳动者的月平均工资计算，实际履行的劳动合同期限不满十二个月的，按照实际履行期间的月平均工资计算，不得低于当地最低工资标准。

劳动者在本单位工作时间不满一年的，按一年计算。

江苏省劳动合同条例篇五

甲方(用人单位)

用人单位名称

用人单位住所

工商登记

注册类型

法定代表人或负责人

乙方(劳动者)

姓名

性别

出生年月

文化程度

户籍所在地址

现居住地址

居民身份证号码

社会(养老)保险号码

就业登记证号码

联系方式

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规规定，在平等自愿、公平公正、协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同。

一、劳动合同期限

甲乙双方约定按下列种方式确定“劳动合同期限”：

a□有固定期限的劳动合同自年月日起至年月日止。并约定试

用期自年月日起至年月日止。

b无固定期限的劳动合同自年月日起。并约定试用期自年月日起至年月日止。

c以完成工作任务为劳动合同期限，自年月日起至完成本项工作任务之日即为劳动合同终止日。

二、工作地点

甲乙双方约定劳动合同履行地为。

三、工作内容

(一)乙方根据甲方要求，经过协商，从事工作。甲方根据工作需要，按照合理诚信原则，可依法变动乙方的工作岗位。

(二)甲方安排乙方所从事的工作内容及要求，应当符合国家法律法规规定的劳动基准和甲方依法制订的并已公示的规章制度。乙方应当按照甲方安排的工作内容及要求履行劳动义务。

(三)

四、工作时间和休息休假

(一)甲乙经协商确认执行条款，平均每周工作不超过四十小时。

a甲方实行每天小时工作制。

具体作息时间，甲方安排如下：

每周周至周工作，上午，下午。

每周周为休息日。

b□甲方实行三班制，安排乙方实行班运转工作制。

(二)甲方安排乙方的工作岗位，属于不定时工作制，双方依法执行不定时工作制规定。

(三)甲方安排乙方的工作岗位，属于综合计算工时制，双方依法执行综合计算工时工作制规定。

(四)甲方严格遵守法定的工作时间，控制加班加点，保证乙方的休息与身心健康，甲方因工作需要必须安排乙方加班加点的，应与工会和乙方协商同意，依法给予乙方补休或支付加班加点工资。

(五)甲方依法为乙方安排带薪年休假，具体休假时间双方协商决定。

五、劳动保护、劳动条件和职业病危害防护

(一)甲方对可能产生职业病危害的岗位，应当向乙方履行如实告知的义务，并对乙方进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的伤亡事故，减少职业病危害。

(二)甲方必须为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，安排乙方从事有职业危害作业的，应定期为乙方进行健康检查，并在乙方离职前进行职业健康检查。

(三)乙方在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。乙方对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

(四)甲方按照国家关于女职工、未成年工的特殊保护规定，对乙方提供保护。

(五)乙方患病或非因工负伤的，甲方按照国家关于医疗期的规定执行。

六、劳动报酬

甲方应当每月至少一次以货币形式支付乙方工资，不得克扣或者无故拖欠乙方的工资。乙方在法定工作时间或依法签订劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动，甲方向乙方支付的工资不得低于当地最低工资标准。

(一)甲方承诺每月日为发薪日。

(二)乙方在试用期内的工资为每月元。

(三)经甲乙双方协商一致，对乙方的工资报酬选择确定条款：

a□乙方的工资报酬按照甲方依法制定的规章制度中的内部工资分配办法确定，根据乙方的工作岗位确定其每月工资为元。

b□甲方对乙方实行基本工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，乙方的基本工资确定为每月元，以后根据内部工资分配办法调整其工资；绩效工资根据乙方的工作业绩、劳动成果和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

c□甲方实行计件工资制，确定乙方的劳动定额应当是本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成的，乙方在法定工作时间内按质完成甲方定额，甲方按照约定的定额和计件单价，根据乙方的业绩，按时足额支付乙方的工资报酬。

d□.....

(四)甲方根据企业经营效益、当地政府公布的工资指导线、工资指导价位等，合理提高乙方工资。乙方的工资增长办法

按照(工资集体协商协议、内部工资正常增长办法)确定。

七、社会保险

(一)双方依法参加社会保险，按时缴纳各项社会保险费，其中依法应由乙方缴纳的部分，由甲方从乙方工资报酬中代扣代缴。

(二)甲方应当依法为乙方缴纳各项社会保险费，并每年向职工公布本单位全年社会保险费缴纳情况，接受职工监督。

(三)如乙方发生工伤事故，甲方应负责及时救治，或提供可能的帮助，并在规定时间内，向劳动保障行政部门提出工伤认定申请，为乙方依法办理劳动能力鉴定，并为享受工伤医疗待遇履行必要的义务。

八、双方协商一致，约定下列条款：

a□乙方工作涉及甲方商业秘密和与知识产权相关的保密事项的，甲方可以事前与乙方依法协商约定保守商业秘密或竞业限制的事项，并签订保守商业秘密协议或竞业限制协议。

b□由甲方出资对乙方进行专业技术培训，并要求乙方履行服务期的，应当事前征得乙方同意，并签订协议，明确双方权利义务。

c□甲方同意为乙方办理补充养老保险(企业年金)和补充医疗保险，具体标准为：

d□甲方依法执行国家有关福利待遇，并同意为乙方提供如下福利待遇：

e□甲乙双方需要约定的其它事项：

九、劳动争议处理

(一) 劳动合同依法订立，即具有法律约束力，双方应当全面履行，并严格执行依法执行劳动合同的变更、解除、终止、续订和给付经济补偿的规定。

(二) 甲乙双方因履行本合同发生劳动争议，可以协商解决。不愿协商或者协商不成的，可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。甲乙双方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

(三) 甲方违反劳动法律、法规和规章，损害乙方合法权益的，乙方有权向劳动保障行政部门和有关部门投诉。

十、其他事项

(一) 劳动合同期内，乙方户籍所在地址、现居住地址、联系方式等发生变化，应当及时告知甲方，以便于联系。

(二) 本合同未尽事宜，均按国家有关规定执行，国家没有规定的，通过双方平等协商解决。

(三) 本合同不得涂改。

(四) 本合同如需同时用中文、外文书写，内容不一致的，以中文文本为准。

(五) 本合同一式两份，具有同等法律效力，甲乙双方各执一份。

(六) 本合同附件包括：

法定代表人或负责人签名： 乙方签名：

甲方盖章：

签章日期： 签名日期：