**मास्टर आणि कामगार यांच्यातील करार**

हा करार..........................दिवशी करण्यात आला आहे. ......... 20... X च्या दरम्यान, वयाच्या .........................वर्षे, चा मुलगा..... ........................चा रहिवासी ................... ........( यापुढे 'नियोक्ता' म्हटले जाते) एका भागाचा, आणि Y वयाचा....................... वर्षे , मुलगा ................. चा रहिवासी .................................(यापुढे म्हणतात '"कामगार") दुसऱ्या भागाचा.

१.     नियोक्ता याद्वारे कामगाराला नेहमीप्रमाणे सेवा देण्यासाठी .................. म्हणून नियुक्त करतो.

2.     की करावयाची सेवा आणि त्याने पार पाडलेली कर्तव्ये आणि कर्मचाऱ्याने पाळल्या जाणार्‍या करारांचा विचार करून, नियोक्ता मासिक वेतन रु................. भरेल . जोपर्यंत कामगार विश्वासूपणे, प्रामाणिकपणे आणि परिश्रमपूर्वक नियोक्त्याबरोबर त्याच्या सेवेच्या अटींचे पालन आणि पालन करील तोपर्यंत प्रत्येक पुढील महिन्याच्या ....... दिवशी देय

3.     की कामगार हा नियोक्त्याला पाहिलेला सहाय्यक म्हणून काम करेल आणि सर्व काम काळजीपूर्वक, वक्तशीरपणा आणि क्षमतेने करेल आणि करेल, जे नियोक्त्याने त्याला करावे लागेल किंवा जे अशा कर्मचार्‍यांसाठी करणे नेहमीचे असेल आणि कामगाराने ते करावे. नियोक्ता , त्याचे ग्राहक आणि त्याच्या इतर कर्मचार्‍यांसाठी अशा सेवांच्या दरम्यान नेहमीच स्वत: ला, प्रामाणिकपणे आणि योग्यरित्या वागतो.

4.     तो कामगार हा करार चालू ठेवत असताना किंवा त्यानंतरच्या पुढील कालावधीत कोणत्याही अन्य व्यक्तीच्या/किंवा तत्सम व्यवसाय करणाऱ्या व्यक्तींच्या सेवेत किंवा नोकरीत प्रवेश करणार नाही. .....नियोक्त्याच्या लेखी संमतीशिवाय वर्षे.

१.     5. जर कामगार रजेशिवाय नियोक्ताच्या सेवेतून अनुपस्थित राहिला किंवा गैरवर्तनासाठी दोषी असेल किंवा या कराराचे कोणतेही उल्लंघन केले असेल तर नियोक्ता त्याच्या पर्यायाने कोणत्याही सूचना न देता त्याची सेवा समाप्त करू शकतो. अशा परिस्थितीत कामगाराला फक्त त्याच्या सेवेच्या तारखेपर्यंतच्या पगाराचा हक्क असेल आणि अधिक नाही. इतर कोणत्याही परिस्थितीत एकतर पक्ष इतर 15 दिवसांची पूर्वीची सूचना लिखित स्वरूपात देऊन हा करार निश्चित करू शकतो.

५.     जर कामगार आजारपणामुळे, अपघातामुळे किंवा इतर कोणत्याही कारणामुळे अक्षम झाला असेल आणि त्याची कर्तव्ये पार पाडू शकत नसेल तर............. नियोक्ता त्याच्या पर्यायाने वाजवी कालावधीसाठी रजा मंजूर करू शकतो. पगार द्या किंवा कमी करा किंवा पगाराशिवाय किंवा त्याच्या सेवा समाप्त करा. तथापि, नियोक्त्याला त्याच्या रोजगारातून उद्भवलेल्या अपघातामुळे वैयक्तिक इजा झाली असल्यास आणि नियोक्ता केवळ कामगार भरपाई कायदा, 1923 मध्ये नमूद केलेल्या तत्त्वांनुसार नुकसान भरपाई देण्यास जबाबदार असेल.

ज्याच्या साक्षीत उक्त X. आणि उक्त Y. यांनी अनुक्रमे वर नमूद केलेल्या दिवशी आणि वर्षात अनुक्रमे ...................... वर स्वाक्षरी केली आहे.

एसडी /-

एसडी /-