Request for Extension of Clearance Order

Virginia Employment Commission

1. To: Puerto Rico North Carolina South Carolina Georgia Florida	2. Job Order Number: 549449 3. Employer Name: Samuel M. Giles
4. From: Agriculture & Foreign Labor Program Manager Virginia Employment Commission 2211 Hydraulic Rd Charlottesville, VA 22901	5. OES Job Code, Title and Number of Positions Available 45-2092.02 6 positions Farmworker, Tobacco

6. Please note the following concerning the above job order:

The attached H-2A job order has been accepted by U.S. DOL for Interstate Clearance

7. By: (ES Agency Representative) Kendal Shaver	Title: Agriculture & Foreign Labor Program Manager	Telephone Number: 434-984-7640

8. Receiving State Office: ("X" one)

☐ Accepted (If accepted, list local offices extended to) ☐ Rejected (If rejected, provide reasons)

Comments:

9. By: ES Agency Representative	Telephone Number:	Date Signed:

U.S. Department Labor
Employment and Training Administration

OMB Control No. 1205-0134
Expiration Date: October 31, 2015

Agricultural and Food Processing Clearance Order ETA Form 790
Orden de Empleo para Obreros/Trabajadores Agrícolas y Procesamiento de Alimentos

(Print or type in each field block – To include additional information, go to block # 28 – Please follow Step-By-Step Instructions)
(Favor de usar letra de molde en la solicitud – Para incluir información adicional vea el punto # 28 – Favor de seguir las instrucciones paso-a-paso)

1. Employer's and/or Agent's Name and Address (Number, Street, City, State and Zip Code / Nombre y Dirección del Empleador/Patrón y/o Agente (Número, Calle, Ciudad, Estado y Código Postal):

Samuel M .Giles, Owner
Mailing Address: 673 W Giles Road, Chatham, VA 24531
Physical Address: 673 W Giles Road, Chatham, VA 24531

a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identificación del Empleador: **54-1593269**

b) Telephone Number / Número de Teléfono: **(434) 432-8347**

c) Fax Number / Número de Fax:

d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:
c/o Employer Agent E-mail: etrujillo@nc.rr.com

2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo:

673 W. Giles Road, Chatham, VA 24531; Rt 29 N from Danville, VA; 10 miles, take left on road 703 for approx 3 miles right on road 823 for approx 1/2 mile; left on road 824 (W Giles Road) go 1 mile. Work site on right.

3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda:

624 Green Rock Road, Chatham, VA 24531

a) Description of Housing / Descripción de la vivienda:

Block building. Housing has propane heat & space for 11 persons.

See "Attachment 1 for ETA 790" Item 3

MAR 2015 V.E.C. CHARLOTTESVILLE VA

Nos. 4 through 8 for STATE USE ONLY
Números 4 a 8 para USO ESTATAL

4. SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial:
45-2092.02

a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional
Farmworker, Tobacco

5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo:
549449

6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radico la oferta (incluya el número de teléfono):
3125 Odd Fellows Rd
Lynchburg, VA 24501 (434) 947-6671

a. Name of Local Office Representative (include direct dial telephone number) / Nombre del Representante de la Oficina Local (Incluya el número de teléfono de su línea directa).
Fred Mendez (434) 563-6671

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo:
4/3/15

8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo:
8/23/15

9. Anticipated Period of Employment / Período anticipado o previsto de Empleo:

From / Desde: **06/01/2015** To / Hasta: **11/15/2015**

10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados:
6

11. Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana. Total: **40**

Sunday / Domingo **varies** Thursday /Jueves 7
Monday / Lunes 7 Friday / Viernes 7
Tuesday / Martes 7 Saturday / Sábado 5
Wednesday / Miércoles 7
See "Attachment 1 to ETA 790" Item 11

12. Anticipated range of hours for different seasonal activities: / Rango previsto de horas par alas diferentes actividades de la temporada:

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 12

13. Collect Calls Accepted from: / Aceptan Llamadas por Cobrar de:

Employer / Empleador: Yes / Si ☐ No ☒

14. Describe how the employer intends to provide either 3 meals a day to each worker or furnish free and convenient cooking and kitchen facilities for workers to prepare meals / Describa cómo el empleador tiene la intención de ofrecer, ya sea 3 comidas al día a cada trabajador, o proporcionar gratuitamente instalaciones para cocinar.

Employer will furnish free & convenient cooking & kitchen facilities so that worker may prepare own meals. Employer will provide cooking, food preparation, & serving utensils along with housing and utilities to workers for whom housing must be provided (workers who are unable to return to their place of residence the same day) at no cost to the workers. Employer will provide transportation no less than once a week to the nearest neighboring town to assure worker access to stores where one can purchase groceries if the employer is providing cooking & kitchen facilities. Dining, full kitchen/cooking facilities and other common areas will be shared by all workers.

15. Referral Instructions and Hiring Information / Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos/Solicitantes - (Explain how applicants are to be hired or referred, and the Employer's/Agent's available hour to interview workers / Explique cómo los candidatos serán contratados o referidos, y las horas disponibles del empleador/agente para entrevistar a los trabajadores). See instructions for more details / Vea las instrucciones para más detalles.

All local and intrastate (in state) applicants and interstate (out of state) applicants are to contact the local Virginia Employment Commission Workforce Center office in order to ascertain current employment, crop, or housing information and to enable proper arrangements to be made. It will be the responsibility of the Workforce Commission office to inform job seekers of the terms and conditions of this clearance order. Only workers meeting all qualifications on the job order should be referred. Interview will be performed by telephone or in person at the time of referral or as soon thereafter as possible. It is requested that the SWA give each referral a copy of the clearance order ETA 790 along with all attachments. If a holding office plans to refer several applicants at the same time, it is requested that the employer be advised in advance and a time scheduled for the interview. All applicants should be advised to remain in contact with the SWA.

The SWA is to contact the agent, Labor Services International, LLC first at 252-492-2543 to provide LSI with the name of the referral, valid contact number(s) for the referral, the JO #, & associated employer Monday – Friday 9:00 a.m. to 3:00 p.m. excluding all federal holidays. If available at time of call, LSI will schedule a phone interview with the referral. If LSI is unavailable, VEC will leave the requested information on LSI's voicemail and then contact the employer directly at the number listed in Item 1.(b) of the ETA 790 with the same referral information above during the same hours. LSI will acknowledge its receipt of the information via email to the local farm specialist as well as the Rural Services Manager within 1 business day of receipt. Within 3 business days, LSI will communicate back to the local farm specialist as well as the Rural Services Manager of the outcome of LSI's efforts in communicating with the referral. An employer's hiring decision will be communicated directly to the applicant at the contact information given in the event that such a decision cannot be rendered at time of interview.

The actual employment offer is at the sole discretion of the employer. Applicants who arrive at the place of employment, referred to as walk-ins or gate hires, will be accepted until 50% of the contract period has elapsed from the application start date.

Workers hired pursuant to the job offer from within normal commuting distance will not be provided housing, subsistence, or transportation.

SWA's should fully apprise workers of the job specifications and terms and conditions of employment before a referral is made. Workers must meet all of the following criteria:

(a.) Available and willingness to work for the entire season
(b.) Have transportation to job site at start of season daily for local workers and start of season for non-local workers.
(c.) Fully apprised and aware of the terms, conditions, and nature of employment.
(d.) Legally entitled to work in the US. Workers must provide documentation to enable employer to comply with the employment verification requirements and accurate completion of the I-9 Employment Verification form within three (3) days of employment according to US Law.
(e.) Able, willing, and qualified to perform the work.

Order holding office:

VA Employment Commission Workforce Center
211 Nor Dan Drive, Danville, VA 24540
Telephone: 434-549-8220

16. Job description and requirements / Descripción y requisitos del trabajo:

To perform various duties associated with the production of flue cured tobacco such as greenhouse preparation, cultivating, preparing rows for planting, planting, fertilizing, harvesting, spraying, irrigating, loading & unloading of tobacco bales of up to 800lbs, delivery of product to market, tractor driving, & general farm work. Job involves stooping, lifting and working outside in inclement weather & outdoor temps below 30 to in excess of 100 degrees. Must be able to lift & carry up to 100lbs. Must have legal authority to work in the US. After 3 days, worker required to keep up with other co-workers related to performance and productivity of the tasks required to produce crops.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 16

1. Is previous work experience preferred? / Se prefiere previa experiencia? Yes / Si ☐ No ☒ If yes, number of months preferred: / Si es así, numero de meses de experiencia: _____

2..Check all requirements that apply:

☐ Certification/License Requirements / Certificación/Licencia Requisitos
☐ Driver Requirements / Requisitos del conductor
☐ Employer Will Train / Empleador entrenará o adiestrará
☒ Extensive Sitting / Estar sentado largos ratos
☒ Exposure to Extreme Temp. / Expuesto a Temperaturas Extremas
☒ Lifting requirement / Levantar o Cargar ___100_lbs./libras
☒ Repetitive Movements / Movimientos repetitivos
☐ Criminal Background Check / Verificación de antecedentes penales
☐ Drug Screen / Detección de Drogas
☒ Extensive Pushing and Pulling / Empujar y Jalar Extensamente
☒ Extensive Walking / Caminar por largos ratos
☒ Frequent Stooping / Inclinándose o agachándose con frecuencia
☐ OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Días Feriados no obligatorio

17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions / Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas)

Crop Activities Cultivos	Hourly Wage Salario por Hora	Piece Rate / Unit(s) Pago por Pieza / Unidad(es)	Special Pay (bonus, etc.) Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deductions* Deducciones	Yes/Si	No	Pay Period / Periodo de Pago / /
General Farmwork	$10.32 Hourly	$		Social Security / Seguro Social	☒	☐	Weekly / Semanal
Ag – Flue Cured Tobacco	$10.32 Hourly	$		Federal Tax / Impuestos Federales	☒	☐	☒
Ag – Soybeans, wheat, rye	$10.32 Hourly	$		State Tax /Impuestos Estatales	☒	☐	Bi-weekly/ Quincenal
	$	$		Meals / Comidas	☐	☒	☐
	$	$		Other (specify) / Otro (especifica)	☐	☒	Monthly/Mensual ☐
							Other/Otro ☐

18. More Details About the Pay / Mas Detalles Sobre el Pago:

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 18

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

Transportation and daily travel subsistence provided according to regulations.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 19

20. Is it the prevailing practice to use Farm Labor Contractors (FLC) to recruit, supervise, transport, house, and/or pay workers for this (these) crop activity (ies)? / ¿Es la práctica habitual usar Contratistas de Trabajo Agrícola para reclutar, supervisar, transportar, dar vivienda, y/o pagarle a los trabajadores para este(os) tipo(s) de cosecha(s)? Yes / Si ☐ No ☒

If you have checked yes, what is the FLC wage for each activity? / Si contesto "Si," cuál es el salario que le paga al Contratista de Trabajo Agrícola por cada actividad?

21. Are workers covered for Unemployment Insurance? / ¿Se le proporcionan Seguro de Desempleo a los trabajadores? Yes/Si ☐ No ☒

22. Are workers covered by workers' compensation? / ¿Se le provee seguro de compensación/indemnización al trabajador: Yes/Si ☒ No ☐

23. Are tools, supplies, and equipment provided at no charge to the workers? / ¿Se les proveen herramientas y equipos sin costo alguno a los trabajadores?

Yes/Si ☒ No ☐

24. List any arrangements which have been made with establishment owners or agents for the payment of a commission or other benefits for sales made to workers. (If there are no such arrangements, enter "None".) / Enumere todos los acuerdos o convenios hechos con los propietarios del establecimiento o sus agentes para el pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los trabajadores. (Si no hay ningún acuerdo o convenio, indique "Ninguno".)

None

25. List any strike, work stoppage, slowdown, or interruption of operation by the employees at the place where the workers will be employed. (If there are no such incidents, enter "None".) / Enumere toda huelga, paro o interrupción de operaciones de trabajo por parte de los empleados en el lugar de empleo. (Si no hay incidentes de este tipo, indique "Ninguno".)

None

26. Is this job order to be placed in connection with a future Application for Temporary Employment Certification for H-2A workers? / ¿Esta orden de empleo ha sido puesta en conexión con una futura solicitud de certificación de empleo temporal para trabajadores H-2A?

Yes/Si☒ No ☐

27. Employer's Certification: This job order describes the actual terms and conditions of the employment being offered by me and contains all the material terms and conditions of the job. / Certificación del Empleador: Esta orden de trabajo describe los términos y condiciones del empleo que se le ofrece, y contiene todos los términos y condiciones materiales ofrecidos.

Samuel M. Giles, Owner

Employer's Printed Name & Title / Nombre y Título en Letra de Molde/Imprenta del Empleador

Samuel M. Giles OWNER-OPER. 3-10-15

Employer's Signature / Firma y Título del Empleador — Date / Fecha

READ CAREFULLY, In view of the statutorily established basic function of the Employment Service as a no-fee labor exchange, that is, as a forum for bringing together employers and job seekers, neither the Employment and Training Administration (ETA) nor the State agencies are guarantors of the accuracy or truthfulness of information contained on job orders submitted by employers. Nor does any job order accepted or recruited upon by the American Job Center constitute a contractual job offer to which the American Job Center, ETA or a State agency is in any way a party.

LEA CON CUIDADO, En vista de la función básica del Servicio de Empleo establecida por ley, como una entidad de intercambio laboral sin comisiones, es decir, como un foro para reunir a los empleadores y los solicitantes de empleo, ni ETA ni las agencias del estado pueden garantizar la exactitud o veracidad de la información contenida en las órdenes de trabajo sometidas por los empleadores. Ni ninguna orden de trabajo aceptado o contratado en el Centro de Carreras (American Job Center) constituyen una oferta de trabajo contractuales a las que el American Job Center, ETA o un organismo estatal es de ninguna manera una de las partes.

PUBLIC BURDEN STATEMENT

The public reporting burden for responding to ETA Form 790, which is required to obtain or retain benefits (44 USC 3501), is estimated to be approximately 60 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and reviewing the collection. The public need not respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB Control Number. This is public information and there is no expectation of confidentiality. Send comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection, including suggestions for reducing this burden, to the U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

DECLARACION DE CARGA PÚBLICA

La carga de información pública para responder a la Forma ETA 790, que se requiere para obtener o retener beneficios (44 USC 3501), se estima en aproximadamente 60 minutos por respuesta, incluyendo el tiempo para revisar las instrucciones, buscar fuentes de datos existentes, recopilar y revisar la colección. El público no tiene por qué responder a esta recopilación de información a menos que muestre un número de control OMB válido. Esta información es pública y no hay ninguna expectativa de confidencialidad. Envíe sus comentarios acerca de esta carga o cualquier otro aspecto de esta colección, incluyendo sugerencias para reducir esta carga, al U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

28. Use this section to provide additional supporting information (including section Box number). Include attachments, if necessary. / Utilice esta sección para proporcionar información adicional de apoyo; incluya el numero de la sección e incluya archivos adjuntos, si es necesario.

See "Attachment 1 to ETA 790" for continuations of Item 3, Item 11, Item 12, Item 16, Item 18, and Item 19

20 CFR 653.501
Assurances

INTRASTATE AND INTERSTATE CLEARANCE ORDER

The employer agrees to provide to workers referred through the clearance system the number of hours of work per week cited in Item 10 of the clearance order for the week beginning with the anticipated date of need, unless the employer has amended the date of need at least 10 working days prior to the original date of need by so notifying the Order-Holding Office (OHO). If the employer fails to notify the OHO at least 10 working days prior to the original date of need, the employer shall pay eligible workers referred through the intrastate/interstate clearance system the specified hourly rate or pay, or in the absence of a specified hourly rate or pay, the higher of the Federal or State minimum wage rate for the first week starting with the original anticipated date of need. The employer may require workers to perform alternative work if the guarantee is invoked and if such alternative work is stated on the job order.

The employer agrees that no extension of employment beyond the period of employment shown on the job order will relieve the employer from paying the wages already earned, or specified in the job order as a term of employment, providing transportation or paying transportation expenses to the worker's home.

The employer assures that all working conditions comply with applicable Federal and State minimum wage, child labor, social security, health and safety, farm labor contractor registration and other employment-related laws.

The employer agrees to expeditiously notify the OHO or State agency by telephone immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment.

The employer, if acting as a farm labor contractor, has a valid farm labor contractor registration certificate.

The employer assures the availability of no cost or public housing which meets applicable Federal and State standards and which is sufficient to house the specified number of workers requested through the clearance system.

The employer also assures that outreach workers shall have reasonable access to the workers in the conduct of outreach activities pursuant to 20 CFR 653.107.

Employer's Name Samuel M. Giles, Owner Date: 3-10-15

Employer's Signature Samuel M. Giles OWNER-OPER.

Besides the material terms and conditions of the employment, the employer must agree to these assurances if the job order is to be placed as part of the Agricultural Recruitment System. This assurance statement must be signed by the employer, and it must accompany the ETA Form 790.

ATTACHMENT 1 for Samuel M Giles

(Used for further detail of ETA 790; Item numbers below correlate to item numbers on ETA 790)

Item 3 – Address and Directions to Housing (continued from ETA 790, Page 1, Item 3)

Housing is a block building with concrete floors located at 624 Green Rock Road, Chatham, VA approximately 1.5 miles from the farm operation at 673 W. Giles Road, Chatham, VA 24531.

Housing & utilities are provided at no cost to workers who are unable to return to their place of residence the same day. Housing will be provided to workers only. No person who is not an employee and has not been assigned housing will be permitted to occupy the housing. Workers will be assigned to employer provided housing by the owner or manage and must occupy the quarters assigned to them.

Employer retains possession and control of the housing premises at all times, and worker, if provided housing under the terms of this work agreement, shall vacate the housing promptly upon termination of employment with the employer who provides the housing, in accordance with state law.

Housing will be clean and in compliance with ETA 20 CFR 654 Housing Standards. Has complete furnishings with appliances. Worker will be responsible for maintaining housing in a neat & clean manner and in compliance with Work Rules which will be provided upon hiring and are attached hereto and incorporated by reference in this application. Reasonable repair cost of damage, other than that caused by normal wear & tear, will be charged to the worker who is found to be responsible for damage to housing and/or furnishings.

All housing is group housing in which all workers will share kitchens and common areas without regard to gender. Female workers, however, will be provided with sleeping facilities shared only with other family members or with other females. Sex-segregated toilet facilities will be provided.

If one has not already been performed at the time of this filing, Samuel M. Giles requests a timely inspection (prior to occupancy) of employer-provided worker housing by the Virginia Employment Commission and/or the VA Health Dept at any reasonable time to verify its condition so as to ensure that all worker housing meets standards no later than 30 days prior to occupancy.

Housing is expected to be occupied by June 1, 2015.

Item 11 – Anticipated Hours of Work per Week (continued from ETA 790, Page 1, Item 11)

Seven to eight hours per day is normal. Workers may be offered more than the specified work in a single day. The worker may be requested but not required to work 12-14 hours per day and/or on the Sabbath or Federal holidays depending upon the conditions in the fields, weather, and maturity of the crop. The employer will designate time for lunch and breaks. Worker may be requested to work Saturday and Sunday during peak times and special needs but not required. These requirements pertain to both H-2A and US workers. Extreme heat, cold or drought may affect working hours. Employer will offer 40 hours/week, weather and crop conditions permitting. Worker will report to work at designated time and place as directed by employer each day.

Item 12 – Anticipated Range of Hours For Different Seasonal Activities (continued from ETA 790, Page 1, Item 12)

Workers should expect occasional periods of little or no work due to weather, crop, or other conditions beyond the control of the employer. This can occur anytime throughout the season. As a general matter, working hours will be divided between duties related to flue cured tobacco, soybeans, wheat, rye and general farm work depending on the employer's needs. Given that the demands of agricultural production are unpredictable and determined by factors to include weather, crop conditions, market demands and seasonal task needs and numerous other factors, it is impossible to predict with any degree of accuracy the percentage of time that will be dedicated to any specific task referenced in Item 16.

Item 16 – Job Description and Requirements (continued from ETA 790, Page 3, Item 16)

Workers will perform various duties related to production of flue cured tobacco & general farm work to include the preparation of greenhouses for growing of tobacco seeds which includes replacing plastic flooring, cleaning & seeding of plant trays, applying fertilizer and pesticides, maintaining proper greenhouse environmental conditions to include monitoring of house temperatures to promote plant growth. Workers will cultivate fields, prepare rows for planting, plant tobacco, apply fertilizer and such chemicals as those approved by EPA, OSHA, & WPS as necessary. Workers should not have any allergies to noxious plants or approved insect control sprays. Workers will remove tops and suckers by hand. Once plants reach maturity, leaves will be pulled from plants and then transported to the barn site. At the barn site, leaves will be placed in tobacco barns. Once tobacco has been properly cured, it will be removed from barns, and baled into containers that hold up to 800lbs of cured tobacco. These bales are then lifted by electric hoist & manual assistance or by fork lift & placed on truck for transport to a warehouse. Workers must be able to lift & carry up to 100lbs consistently throughout the day. Workers must be in good physical condition with the ability to stand for long periods of time, with considerable kneeling & stooping required.

General Conditions Applicable to All Crops: Work begins at an assigned time shortly after daylight. Work is performed under various weather conditions. Workers will work and perform repetitive tasks on their feet in bent and stooped positions for long periods of time pulling mature leaves from the tobacco plants that are from two (2) to ten (10) inches from the ground. Workers will use muscles to lift, push, pull, or carry heavy objects in loading and unloading trucks. All of the tasks in this job description constitute one (1) job; the employer may assign workers to different tasks on any day or to multiple tasks during the same day in the sole judgment of the employer. Workers may be required to perform work on the farm that is incidental to producing the crops such as performing hand weeding or hoeing, greenhouse cleaning and repairing buildings, maintaining grounds, operate tractor/farm equipment, incidental crop setup when needed, and movement of irrigation systems and equipment, gardening, cleaning around ponds & fields with bush axe and/or sling blade to clear right of ways for machinery to enter work zones, etc. Cover crops of soybeans, rye, or wheat are sewn after tobacco harvest to prepare the soil for next year's production of tobacco. This is a very demanding and competitive business in which quality specifications must be rigorously adhered to. Sloppy work cannot and will not be tolerated.

Employer will provide tools and equipment at no cost for workers to perform the above tasks. Deductions will be made to workers who are found to be responsible for any willful damage to or loss of such tools and equipment.

Full Crop Commitment: This is regular work seven to eight hours per day, Monday – Friday, and five hours on Saturday for the full remainder of the period of employment. The worker agrees to work for assigned employer whenever work is available during the full remaining period of employment even though work

may be slack at times. The worker understands that if he quits or is terminated for cause prior to the end of the period of the employment, he will not receive the ¾ guarantees discussed below and will not receive certain transportation reimbursements discussed elsewhere in the job order.

~~After completion of three (3) days, worker required to keep up with other co-workers related to performance and productivity of the tasks required to produce crops. If during this period, the performance is not acceptable to the employer, the worker's employment will be terminated.~~

The employer retains the right to discharge an obviously unqualified worker, malingerer or recalcitrant worker who is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary for the employer to grow a premium quality product , or for any other lawful reason. All terms and conditions in this job order will apply equally to all workers, both US workers and H-2A workers, employed in the position described in this job order.

Item 18 – More Details About the Pay (continued from ETA 790, Page 4, Item 18)

The current Adverse Effect Wage Rate (AEWR) of $10.32 per hour or the AEWR in effect at the time work is performed, the prevailing hourly rate, the agreed upon collective bargaining wage, or the legal Federal or State Minimum Wage Rate, whichever is highest, is guaranteed to all workers.

The employer agrees to guarantee all workers employed in the 2015 season a minimum of $10.32, which is the adverse effect wage rate (AEWR). In the event the US Department of Labor (DOL) promulgates a new AEWR during the recruitment or work contract period that is lower than the current AEWR at the time of application, the employer will pay the newly established AEWR. If, however, there is an adjustment to the AEWR, the employer will pay the highest of the adjusted AEWR, prevailing hourly wage or piece rate, the agreed upon collective bargaining wage or the Federal or State minimum wage.

The employer guarantees to offer employment for a minimum of three-quarters (3/4) of the workdays of the total specified period during which the work contract and all extensions thereof are in effect beginning with the first work day after worker's arrival at the place of employment and ending on the expiration date specified in the work contract or extensions thereof. In Act of God terminations, the three-quarters (3/4) guarantee period ends on the date of termination. The worker is not required to work more than eight (8) hours per day except when otherwise stated in the job order or on the worker's Sabbath or federal holiday to meet the guarantee period. The employer guarantees the worker the amount the worker would have earned had the worker in fact worked for the guaranteed number of days.

Worker will be paid weekly or bi-weekly or as stipulated on ETA 790, Item 17

The employer will abide by the regulations set forth at 20 CFR 653.501(d)(2)(v)(A) & 20 CFR 653.501(d)(2)(v)(D) which states that the employer will provide worker who is referred through the Interstate Clearance System forty (40) hours of work for the week beginning with the anticipated date of need unless the employer has amended the date of need by notifying the local office no later than ten (10) days before the date of need. If the employer fails to notify the order holding office, then the employer shall pay an eligible worker who is referred through the Clearance System for the first week starting with the originally anticipated date of need. The employer will require the worker to perform alternative work if the guarantee cited in this section is involved. The alternative work will be related to farm maintenance activities required in operating an agricultural operation. If the worker who is referred fails to notify the order holding office of continued interest in the job at least five (5) days before the date of need, worker will be disqualified from the above mentioned assurance.

All requests for leave of absence must be in writing. All absences will be counted towards hours offered for the purpose of computing the 3/4 guarantee.

The employer will advise H-2A visa beneficiary/workers of their responsibility to return to their country of origin, or to subsequent employment-authorized work, at the end of the term of employment.

The employer will make the following deductions: FICA (X) Federal Taxes (X) State Taxes as applicable and deductions including court ordered child support, garnishments and liens will be made according to individual circumstances, all as required by law, & deductions for repayments of cash advances or loans. Reasonable repair costs of damage to housing other than that caused by normal wear and tear or loss of equipment will be deducted from workers found to have been responsible for such damage to housing or loss of equipment.

Employer will furnish the worker on or before each pay period written statements showing the hours actually worked by the worker, the worker's hourly rate of pay, the hours of employment offered including those above the guarantee and total earnings for the pay period. Any deductions will be itemized. Also included on the statement will be: if piece rates are used, the units produced daily; the beginning & ending dates of the pay period; & the employers name, address, and FEIN.

Item 19 – Transportation Arrangements (continued from ETA 790, Page 4, Item 19)

The employer will reimburse the worker for costs incurred by the worker for visa application fees, border crossing fees, transportation costs and reasonable subsistence from the place which the worker came to work for the employer to the place of employment to the extent that such worker-borne expenditures reduce the workers' FLSA earnings at the first pay period, or, no later than at the halfway point in the contract ("50% period"). Daily subsistence (not less than $11.86 per day) or the current minimum subsistence amount as published in the Federal Register from the place from which the worker, without intervening employment will come to work for the employer, will be paid to workers who cannot provide receipts, and the maximum or the current maximum subsistence amount published in the Federal Register travel subsistence of $46.00 per day will be paid to the workers with acceptable receipts. The transportation reimbursement will be calculated on the workers' actual cost but no more than the most economical and reasonable similar common carrier transportation charges for the distance involved.

If before the expiration date specified in the work contract, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the CO. In the event of such termination of contract, the employer must fulfill a three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the start of the work contract to the time of its termination, as described in paragraph (i)(l) of 20 CFR 655.122. The employer must make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with the existing immigration law, as applicable. If such transfer is not affected, the employer must: (1) Return the worker, at the employers expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the workers next certified H-2A employer, whichever the worker prefers; (2) reimburse the worker the full amount of any deductions made from the workers pay by the employer for transportation & subsistence expenses to the place of employment; & (3) pay the worker for any costs incurred by the worker for transportation & daily subsistence to that employers place of employment. Daily subsistence (not less than $11.86 per day) or the current minimum subsistence amount as published in the Federal Register will be

paid to the worker. The amount of the transportation payment must not be less (and is not required to be more) than the most economical & reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

If the worker completes his contract, meaning his "period of employment", the employer will provide or pay the cost of return transportation and subsistence enroute from the place of employment except when the worker is not returning to the place of departure, and has subsequent employment with an employer who will bear transportation expenses.

The employer will provide transportation at no cost to the worker from the employer provided housing to the worksite and return to such housing on a daily basis.

If the worker voluntarily abandons his employment or is terminated for cause prior to completion of his contract, the employer will not be responsible for providing or paying the cost of return transportation and subsistence enroute from the place of employment to the place of departure. All transportation provided by the employer will be by common carrier or other transportation facilities that conform to applicable regulations of the Interstate Commerce Commission. The employer will provide worker transportation from the living quarters to the work site and back each day at no cost to the worker.

For the purposes of the above requirements the "period of employment" is defined as the period from the first workday the worker is at the employer's farm and is ready, willing, able, and eligible to work until the anticipated ending day of the employment in Item 9.

Other Conditions of Employment

Termination: – The employer may terminate the worker with notification to the employment service local office if the worker (a) refuses without justified cause to perform work for which the worker was recruited and hired or (b) commits serious acts of misconduct.

In the event of termination resulting from an Act of God, the employer will provide or pay reasonable costs of return transportation and subsistence to the place of where worker departed to work for employer and reimburse worker for reasonable costs of transportation and subsistence incurred by the worker to the place of employment.

The only work standards required of any H-2A or US worker will be that after a three (3) day period each worker will be required to keep up with co-workers related to performance and productivity of the tasks required to work in produced crops as included on ETA 790 and attachments.

Injuries: - Worker will be covered by Workers Compensation Insurance or equivalent employer provided insurance for injuries arising out of and in the course of employment. Employer's proof of insurance coverage will be provided to the Regional Administrator before certification is granted.

Tools, Supplies, & Equipment: Employer will provide without charge all tools, supplies, and equipment to the worker.

Employer Obligation if Employment is Extended: No extension of employment beyond the period of employment specified in the job order shall relieve the employer from paying the wages already earned, or if specified in the job order as a term of employment, providing transportation or paying return transportation expenses to the worker.

Employer Notification of Changes in Employment Terms and Conditions: - Employer will expeditiously notify the Order Holding Local Office or State Agency by telephone immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or weather conditions, over recruitment or other factors have changed the terms and conditions of employment.

Outreach Workers: Outreach workers shall have reasonable access to the worker in the conduct of outreach activities. The employer agrees to comply by all assurances of 20 CFR 653.107, 20 CFR 653.501, and 20 CFR 655.135.

Work Agreement: - The employer will provide a copy of the contract or Job Clearance Order to the worker no later than on the day the work commences. In the case of an H-2A worker, the employer will provide a copy of the contract no later than the time at which the worker applies for the visa.

Other: - Worker must have necessary documents to complete INS Form I-9 upon hiring but not prior to the interview. Workers will have up to three (3) days from date of hire to provide I-9 documents.

The employer's anticipated work force equals 6 workers of which 6 will be H-2A's.

In the event of any conflict between the English and Spanish versions of this document, the English shall govern.

ANEXO 1 para Samuel M. Giles

(Usado para más detalles de ETA 790; Los números de artículo a continuación se correlacionan con los números de artículos sobre ETA 790)

Articulo 3 - Dirección y llegar a la Vivienda (continuación de ETA 790, página 1, punto 3)

La vivienda es un edificio de bloques con pisos de concreto ubicados en 624 Green Rock Road, Chatham, VA aproximadamente 1.5 kilómetros de la operación de la granja a 673 W. Giles Road, Chatham, VA 24531.

Vivienda y servicios públicos se proporcionan sin costo alguno para los trabajadores que no pueden regresar a su lugar de residencia el mismo día. Vivienda se proporcionará únicamente a los trabajadores. Ninguna persona que no es un empleado y no ha sido permitida será la vivienda asignada a ocupar la vivienda. Se asignarán a trabajadores empleador proporciona vivienda por el propietario o director y debe ocupar los cuartos que se les asignen.

Empleador retiene la posesión y el control de los locales de vivienda en todo momento, y el trabajador, si se proporciona vivienda en los términos de este acuerdo de trabajo, deberá desocupar la vivienda inmediatamente después de la terminación del empleo con el empleador que ofrece la vivienda, de acuerdo con la ley estatal.

El alojamiento será limpio y en cumplimiento con ETA 20 CFR Normas Viviendas 654. Tiene mobiliario completo con electrodomésticos. Trabajador será responsable del mantenimiento de la vivienda de una manera ordenada y limpia y en cumplimiento de las reglas de trabajo que será proporcionado a la contratación y que se adjunta a la presente e incorporada como referencia en esta solicitud. Costo de reparación razonable de daño, que no sea la causada por el desgaste normal y el rasgón, se le cobrará al trabajador que se encuentra para ser responsable de los daños a la vivienda y / o mobiliario.

Toda la vivienda es el alojamiento en grupo en el que todos los trabajadores compartirán cocinas y áreas comunes sin tener en cuenta el género. Trabajadoras femeninos, sin embargo, se le proporcionará con instalaciones para dormir sólo compartieron con otros miembros de la familia o con otras hembras. Se proporcionarán servicios higiénicos separados por sexo.

Si uno ya no se ha realizado en el momento de esta presentacion, Samuel M. Giles solicita una inspección oportuna (antes de la ocupación) de la vivienda del trabajador provisto por el empleador de la Comisión de Empleo de Virginia y / o el Departamento de Salud en el VA cualquier momento razonable para verificar su estado a fin de garantizar que todas las viviendas de los trabajadores cumple con los estándares más tardar 30 días antes de la ocupación.

Se espera vivienda a ser ocupado por 01 de Junio 2015.

Articulo 11 - Prever las horas de trabajo por Semana (Viene de la ETA 790, página 1, punto 11)

Siete - ocho horas por día es normal. Los trabajadores pueden ser ofrecidos más que el trabajo especificado en un solo día. El trabajador podrá solicitar, pero no requieren d para trabajar 12-14 horas por día y / o en sábado o días de fiesta federales dependiendo de las condiciones en el campo, el clima, y la madurez de la cosecha. El empleador designará el tiempo para la comida y los descansos. Trabajador podrá ser invitado a trabajar los sábados y domingos durante las horas punta y las necesidades especiales pero no es obligatorio. Requisito pretenden para ambos H-2A y trabajadores de Estados Unidos. El calor extremo, el frío o la sequía puede afectar a las horas de trabajo. Empleador ofrecerá 40 horas / semana, el clima si las condiciones de cultivo lo permiten. Trabajador informará a trabajar en el momento y lugar designado como dirigido por el empleador cada día.

Articulo 12 – Anticipacion de Horas para diferentes actividades estacionales (continúa de la ETA 790, página 1, punto 12)

Los trabajadores deben esperar períodos ocasionales de poco o ningún trabajo debido al clima, los cultivos, u otras condiciones ajenas a la voluntad del empresario. Esto puede ocurrir en cualquier momento durante la temporada. En términos generales, las horas de trabajo se dividirán entre los deberes relacionados con el tabaco, la soya, el trigo, el cebada y el trabajo agrícola en general en función de las necesidades del empleador. Teniendo en cuenta que las demandas de la producción agrícola son impredecibles y determinados por factores que incluyen el clima, las condiciones de cultivo, las demandas del mercado y las necesidades de trabajo de temporada y muchos otros factores, es imposible predecir con algún grado de exactitud el porcentaje de tiempo que será dedicada para cualquier tarea específica que se hace referencia en el artículo 16.

Articulo 16 - Descripción del puesto y requisitos (continuación de ETA 790, Página 3, punto 16)

Los trabajadores llevarán a cabo diversas tareas relacionadas con la producción de tabaco, y el trabajo general de la granja para incluir la elaboración de invernaderos para el cultivo de semillas de tabaco que incluye la sustitución de pisos de plástico, limpieza y siembra de bandejas de vegetales, la aplicación de fertilizantes y pesticidas, el mantenimiento de las condiciones ambientales de efecto invernadero adecuado para incluir control de las temperaturas de las casas para promover el crecimiento de plantas . Los trabajadores cultivaran los campos, preparar terrenos para la siembra, planta de tabaco, aplicar fertilizantes y productos químicos tales como los aprobados por la EPA, OSHA, y WPS según sea necesario. Los trabajadores no deben tener algún tipo de alergia a las plantas nocivas o aerosoles de control de insectos aprobados. Los trabajadores quitaran las tapas y los retoños con la mano. Una vez que las plantas alcanzan la madurez, las hojas se extraen de las plantas y luego transportados al sitio de granero. En el sitio de granero, hojas serán colocados en almacenes de tabaco. Una vez que el tabaco se ha curado adecuadamente, se eliminará de graneros, y embalado en contenedores con capacidad de hasta 800 libras de tabaco curado. Estas balas son entonces levantaron por polipasto eléctrico y asistencia manual o en ascensor tenedor y colocados en camiones para su transporte a un almacén. Los trabajadores deben ser capaces de levantar 100lbs constantemente durante todo el día. Los trabajadores deben estar en buen estado físico con la capacidad de estar de pie durante largos períodos de tiempo, con un considerable tiempo de rodillas y agacharse requerido.

Condiciones Generales Aplicables a todos los cultivos: Comienzan las obras en un tiempo asignado poco después del amanecer. El trabajo se realiza en diferentes condiciones meteorológicas. Los trabajadores trabajar y realizar tareas repetidas de pie en posiciones dobladas y encorvados por largos períodos de tiempo tirando de las hojas maduras de las plantas de tabaco que son de dos (2) a diez (10) pulgadas de la tierra. Los trabajadores utilizarán los músculos para levantar, empujar, tirar, o transportar objetos pesados en carga y de carga de camiones. Todas las tareas en esta descripción de trabajo constituyen un (1) puesto de trabajo; el empresario podrá asignar trabajadores a diferentes tareas en un día o en varias tareas durante el mismo día bajo el juicio del empleador. Los trabajadores pueden ser requeridos para realizar el trabajo en la granja que es incidental a la producción de los cultivos como escénicas deshierbe manual o azada, limpieza de efecto invernadero y la reparación de edificios, mantenimiento de jardines, operan maquinaria de tractores / granja, configuración cosecha incidental cuando sea necesario, y el movimiento de los sistemas de riego y equipos, la jardinería, la limpieza alrededor de los estanques y campos con hacha arbusto y / o cuchilla cabestrillo para borrar la derecha de maneras para que la maquinaria para introducir las zonas de trabajo, etc. Los cultivos de cobertura de la soja, centeno, trigo o se cosen después de la cosecha de tabaco para preparar del suelo para la producción del próximo año de tabaco. Se trata de un negocio muy exigente y competitivo en el que las especificaciones de calidad deben ser rigurosamente respetados. Trabajo descuidado no se puede y no será tolerado.

El empleador proporcionará herramientas y equipos sin costo alguno para los trabajadores para llevar a cabo las tareas antes mencionadas. Se harán las deducciones a os trabajadores w que se encuentran para ser responsable de cualquier daño intencional o pérdida de este tipo de herramientas y equipos.

Compromiso total del cultivo: Este es un trabajo regular de siete a ocho horas por día, de lunes - viernes, y cinco h la nuestra el sábado para el resto completo del período de empleo. El trabajador se compromete a trabajar para el empleador asignado cuando el trabajo está disponible durante el resto del período total de empleo a pesar de que el trabajo puede ser poco a veces. El trabajador entiende que si renuncia o es despedido por causa antes de la finalización del período de empleo, no va a recibir las ¾ garantías se mencionan a continuación y no recibirá cierta transporte reembolsos discutido en otra parte de la orden de trabajo.

~~Después de completar tres (3) días, trabajador requiere para mantenerse al día con otros compañeros de trabajo relacionados con el rendimiento y la productividad de las tareas necesarias para producir cultivos. Si durante este período, el rendimiento no es aceptable para el empleador, se dará por terminado el empleo del trabajador.~~ Todos los términos y condiciones de esta orden de trabajo se aplicarán por igual a todos los trabajadores, tanto a los trabajadores estadounidenses y trabajadores H-2A, empleados en la posición descrita en esta orden de trabajo.

Artículo 18 - Más Detalles Sobre el Pago (continuación de ETA 790, página 4, punto 18)

La corriente de Efecto Adverso Salario (AEWR) de $10.32 por hora o la AWER en vigor en el trabajo a tiempo parcial se lleva a cabo, la tarifa por hora que prevalece, el salario acordado la negociación colectiva, o la legal Salario mínimo federal o estatal, el que sea más alto, se garantiza a todos los trabajadores.

El empleador se compromete a garantizar a todos los trabajadores empleados en la temporada 2015 un mínimo de $10.32, que es la tasa de salario efecto adverso (AEWR). En el caso de que el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL) promulga una nueva AEWR durante el período de contratación o de contrato de trabajo que es más baja que la AEWR actual en el momento de la solicitud, el empleador pagará la AEWR de reciente creación. Sin embargo, si hay un ajuste a la AEWR, el empleador pagará el más alto de la AEWR ajustado, prevaleciendo salario por hora o por pieza, el salario acordado la negociación colectiva o el salario mínimo federal o estatal.

Las garantías de los empleadores para ofrecer empleo por un mínimo de tres cuartas partes (3/4) de los días laborables del período total durante el cual se especifica el contrato de trabajo y todas las extensiones de los mismos están en vigor a partir del primer día de trabajo después de la llegada de los trabajadores en el lugar de trabajo y que finaliza en la fecha de vencimiento especificada en el contrato de trabajo o de sus prórrogas. En el Acto de terminaciones Dios, el tres cuartos (3/4) período de garantía termina en la fecha de terminación. El trabajador no está obligado a trabajar más de ocho (8) horas diarias ex excepto cuando se indique lo contrario en la orden de trabajo o en sábado o r feriado federal del trabajador para cumplir con el plazo de garantía. El empleador garantiza al trabajador la cantidad que el trabajador habría ganado tenía el trabajador, de hecho, trabajó para el número garantizado de días.

Trabajador se paga semanalmente o cada dos semanas o según lo estipulado en ETA 790, punto 17

El empleador se atendrá a las normas establecidas en 20 CFR 653.501 (d) (2) (v) (A) y 20 CFR 653.501 (d) (2) (v) (D), que establece que t él empleador proveerá trabajador que se conoce a través del Sistema de Liquidación Interestatal cuarenta (40) horas de trabajo para la semana que comienza con la fecha prevista de necesidad a menos que el empleador haya modificado la fecha de la necesidad de notificar a la oficina local de no más de diez (10) días antes de la fecha de necesidad. Si el empleador no notifica a la oficina para la celebración, a continuación, el empleador deberá pagar un trabajador elegible que se conoce a través del Sistema de Liquidación de la primera semana a partir de la fecha prevista originalmente de necesidad. El empleador requerirá del trabajador para efectuar

un trabajo alternativo, si la garantía citada en esta sección está involucrado. El trabajo alternativo estará relacionado con las actividades de mantenimiento necesarias en la operación de la granja de una operación agrícola. Si el trabajador que se hace referencia no notifica a la oficina de la celebración de fin de continuo interés en el trabajo por lo menos cinco (5) días antes de la fecha de necesidad, trabajador será descalificado de la garantía mencionada.

Todas las solicitudes de permiso de ausencia deben ser por escrito. Todas las ausencias serán contados hacia horas que se ofrecen a los efectos de calcular la garantía 3/4.

El empresario informará a los beneficiarios de visas H-2A / trabajadores de su responsabilidad para regresar a su país de origen, o de trabajo del empleo autorizado posterior, al final del término del empleo.

El empleador hará los siguientes deducciones: FICA (X) Impuestos Federales (X) Impuestos Estatales como aplicables y deducciones, incluyendo la corte ordenó manutención de los hijos, embargos y gravámenes se harán de acuerdo a las circunstancias individuales, todos como lo exige la ley, y las deducciones por reembolsos de anticipos o préstamos en efectivo. Los costos de reparación razonables de daños a las viviendas que no sea causado por el desgaste normal por el uso o pérdida de equipo serán deducidos de encontrarse los trabajadores que han sido responsables de esos daños a la vivienda o pérdida de equipo.

Empleador proveerá al trabajador en o antes de cada período de pago declaraciones escritas que muestran las horas efectivamente trabajadas por el trabajador, la tarifa por hora del trabajador de la remuneración, las horas de empleo ofrecido incluidos aquellos por encima de la garantía y las ganancias totales para el período de pago. Las deducciones se consignará También se incluye en la declaración será: i f se utilizan a destajo, las unidades producidas diariamente; el comienzo y fechas de finalización del período de pago; y el nombre de empleadores em, dirección y FEIN.

Artículo 1 9 - Arreglos de Transporte (continúa de la ETA 790, página 4, punto 19)

El empleador reembolsará al trabajador por los gastos ocasionados por el trabajador para las tasas de solicitud de visado, tasas de cruce de fronteras, los costos de transporte y subsistencia razonable desde el lugar que el trabajador llegó a trabajar para el empleador en el lugar de empleo en la medida en que tales trabajadores gastos reducen -borne el ganancias FLSA de trabajadores en el período de pago abeto, o, a más tardar en el punto a mitad en el contrato ("período de 50%"). Subsistencia diaria (no menos de $11.86 por día) o el monto mínimo de subsistencia actual que se publica en el Registro Federal del lugar desde el que el trabajador, sin intervenir empleo vendrá a trabajar para el empleador, se pagará a los trabajadores que no pueden proveer los recibos, y el máximo o la cantidad máxima de subsistencia actual publicada en el Registro Federal de subsistencia de $ 46.00 por día se paga a los trabajadores con ingresos aceptables viajar. El reembolso de transporte será calculado en el precio real de los trabajadores, pero no más que los gastos de transporte de transporte público similares más económicos y razonables para la distancia en cuestión.

Si antes de la fecha de vencimiento especificada en el contrato de trabajo, los servicios del trabajador ya no son necesarios por razones ajenas a la voluntad del empresario debido a un incendio, clima, u otra Ley de Dios que hace que el cumplimiento del contrato imposible, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo. Ya sea un evento constituye una imposibilidad contrato será determinado por el CO. En el caso de dicha rescisión del contrato, el empleador debe cumplir con un período de tres cuartas partes de garantía para el tiempo que ha transcurrido desde el inicio del contrato de trabajo a la hora de su terminación, como se describe en el párrafo (i) (l) de 20 CFR 655.122. El empleador debe hacer esfuerzos para transferir al trabajador a otro empleo comparable aceptable para el trabajador, de conformidad con la ley de inmigración existentes, según sea el caso. Si dicha transferencia no se ve afectada, el empleador debe: (1) Devolver el trabajador, a expensas de empleador, al cabo del cual el trabajador (sin tener en cuenta la intervención de empleo) vino a trabajar para el empleador, o el transporte de los trabajadores a los trabajadores próximos certificado empleador H-2A, el que el trabajador prefiere; (2) reembolsar al trabajador el importe total de los descuentos efectuados a los trabajadores a pagar por el empleador para el transporte y los

gastos de subsistencia en el lugar de trabajo; Y (3) pagar al trabajador por los costos incurridos por el trabajador para el transporte y subsistencia diaria a ese lugar empleadores de empleo. Subsistencia diaria (no menos de $11.86 por día) o el monto mínimo de subsistencia actual según lo publicado en el Registro Federal será pagado al trabajador. La cantidad del pago de transporte no debe ser menor (y no está obligado a ser más) que los gastos de transporte de transporte público más económicos y razonables de las distancias involucradas.

Si el trabajador finaliza su contrato, es decir, su "período de empleo", el empleador proporcionar o pagar el costo del transporte de retorno y de subsistencia en ruta desde el lugar de empleo excepto cuando el trabajador no se regresa a punto de partida, y tiene la posterior trabajo con un empresario que se hará cargo los gastos de transporte.

El empleador proveerá transportación sin costo alguno para el trabajador del empleador proporciona vivienda al lugar de trabajo y regresar a este tipo de viviendas sobre una base diaria.

Si el trabajador abandona voluntariamente su empleo o es despedido por causa justificada antes de la finalización de su contrato, el empleador no será responsable de proveer o pagar el costo del transporte de retorno y de subsistencia en ruta desde el lugar de destino al lugar de partida. Todo el transporte proporcionado por el empleador será por empresa de transporte público u otros medios de transporte que se ajusten a su caso reglamentos de la Comisión Interestatal de Comercio. El empleador proveerá el transporte de los trabajadores de la vivienda al lugar de trabajo y copias de todos los días, sin costo para el trabajador.

A los efectos de los requisitos anteriores el "período de empleo" se define como el período entre el primer día de trabajo el trabajador se encuentra en la finca de la empresa y está listo, dispuesto, sea capaz, y con derecho a trabajar hasta el día en que termina anticipado del empleo en Articulo 9.

Otras Condiciones de Empleo

Terminación: - El empleador podrá dar por terminado el trabajador con notificación en la oficina local del servicio de empleo si el trabajador (a) se niega sin causa justificada para realizar el trabajo para el que fue contratado el trabajador y contrató o (b) comete actos graves de mala conducta.

En caso de terminación como resultado de una ley de Dios, el empleador proporcionar o pagar los costos razonables de transporte de retorno y de subsistencia al lugar de donde partió trabajador a trabajar para el empleador y el reembolsar a los trabajadores para gastos razonables de transporte y dietas incurridos por el trabajador en el lugar de empleo.

Lesiones: - Trabajador serán cubiertos por trabajadores de Compensación de Seguros o empleador equivalente siempre seguro para lesiones que surjan de y en el curso del empleo. Prueba del empleador de la cobertura de seguro un ge se proporcionará al Administrador Regional antes de conceder la certificación.

Herramientas, Suministros y Equipos,: Empleador proveerá sin cargo todas las herramientas, suministros y equipo para el trabajador.

Obligación del empleador si el empleo es extendido: Sin extensión del empleo más allá del período de empleo especificado en la orden de trabajo liberará al empleador del pago de los salarios ya ganaron, o si se especifica en la orden de trabajo como un término de empleo, proporcionar transporte o el pago de los gastos de transporte de retorno para el trabajador.

Notificación del empleador de cambios en los términos y condiciones de empleo: - Empleador será expedita notificar a la Agencia la Oficina Local o Estatal Orden Holding por teléfono inmediatamente después de enterarse de que un cultivo está madurando más temprano o más tarde, o las condiciones climáticas, sobre contratación u otros factores han cambiado los términos y condiciones de empleo.

Trabajadores de Alcance: Los agentes de extensión tendrán acceso razonable al trabajador en la realización de actividades de divulgación. El empleador se compromete a cumplir con todas las garantías de 20 CFR 653.107, 20 CFR 653.501 y 20 CFR 655.135.

Contrato de trabajo: - El empleador proveerá una copia del contrato o Trabajo Liquidación Orden al trabajador a más tardar el día en el trabajo comienza En el caso de un trabajador H-2A, el empleador proporcionará una copia del contrato. no más tarde de la hora a la que el trabajador se aplica para la visa.

Otros: - trabajador debe tener los documentos necesarios para completar el formulario INS I-9 en la contratación, pero no t antes de la entrevista o los trabajadores tendrán un máximo de tres (3) días a partir de la fecha de contratación para proporcionar I-9 documentos..

Fuerza de trabajo previstos del empleador es igual a 6 trabajadores de los cuales 6 serán de H-2A.

En el caso de cualquier conflicto entre la versión en español de este documento Inglés y el Inglés prevalecerá.

Work Rules

Although not intended to be a complete list, these work rules are intended to provide guidance to workers of standards of conduct expected of them.

Notice is provided that violation of lawful job-related employer requirements, including these work rules, will be considered grounds for immediate termination of a worker's employment. Penalties such as suspension from work opportunity for the remainder of a day to three days may be made in the case of less serious violations.

Workers are expected to comply with all rules relating to discipline, attendance, work quality and effort, and the care and maintenance of all property provided to them by the employer.

1. Workers who perform sloppy work may be suspended without pay for the remainder of a workday or for up to three days in the sole judgment of their supervisor, depending on the degree of the infraction, the worker's prior record and other relevant factors. Discharge of the worker may result from any subsequent offense.

2. No use or possession of beer, liquor or illegal drugs is permitted during work time or during any workday before work is completed for the day (such as during meals); workers may not report for work under the influence of beer, liquor, or illegal drugs. Employees may be terminated for excessive use of alcohol, drunk and/or disorderly conduct in house after hours. Illegal drugs may not be used, sold, manufactured or kept on any employer premises, including housing.

3. Excessive absences will not be permitted. This is regular, everyday work for which employees are expected to be present, able and willing to perform every scheduled workday. This is not sporadic or "day work." Excessive or repeated tardiness is not acceptable. Any absence from work must be reported by 7AM. Five consecutive workdays of unexcused absence will constitute abandonment of employment and worker will be terminated.

4. Workers shall maintain any living quarters provided to them clean and in good repair, given reasonable wear and tear. Workers shall cooperate in maintaining common kitchen and living areas. No pets of any kind are permitted.

5. All posters required by federal and state law will be posted at each camp. They are not to be removed, defaced, or altered in any way. Workers who wish copies may ask their supervisor.

6. All housing must be locked each morning before leaving for work. Lights and unnecessary heat should be turned off; doors and windows closed in event and rain and when heat is turned on.

7. Workers living in employer's housing assigned to bunk beds many not separate bunk beds, as floor space in sleeping rooms is needed by all occupants.

8. Workers living in employer's housing many not cook in sleeping rooms or any other non-kitchen areas. Employer furnishes cooking facilities and equipment.

9. Workers may not drop paper, cans, bottles and other trash in fields, work areas, or on housing premises. Trash and waste receptacles must be used.

10. Workers may not take unauthorized breaks from work.

11. Workers may not leave the field or other assigned work area without permission of employer or person in charge.

12. Workers may not enter employer's premises without authorization.

13. Workers may not begin work prior to scheduled starting time or continue working after stopping time.

14. Workers living in employer's housing may not entertain guests in housing premises after 10:30 p.m. except on Saturday night on which night guest hours end at 12:00 midnight. No persons, other than workers assigned by employer to a room, may sleep in any room.

15. Workers may not deliberately restrict production, damage plants or bruise fruit.

16. Any worker who physically threatens another worker, the employer or any supervisor will be subject to immediate discharge.

17. Any worker who is found carrying, using or possessing any dangerous or deadly weapon will be subject to immediate discharge.

18. Workers will be discharged for fighting on the employer's premises, including housing premises, at any time.

19. Workers will be discharged if they steal from fellow workers or the employer.

20. Workers will not falsify identification, personnel, medical, production or other work-related records.

21. Workers may not willfully abuse or destroy any machinery, truck or other vehicle, equipment, tools, or other property belonging to the employer or to other employees.

22. Workers may not use or operate trucks or other vehicles, machines, tools, or other equipment and property to which the worker has not been specifically assigned by his supervisor. Workers may not use or operate trucks or other vehicles, tools or other equipment or property for their personal use unless expressly authorized by the employer.

23. Workers must not misuse or remove from the farm premises without authorization any employer-owned property.

24. Workers must obey all safety rules and common safety practices and must report any injuries or accidents promptly to their supervisor or employer's office.

25. Workers must follow supervisor's instructions. Insubordination is cause for dismissal.

26. Except as otherwise noted above, employees who violate work rules will be disciplined according to the following schedule:

First offense:	oral warning and correction
Second offense:	written warning and unpaid leave for balance of pay
Third offense:	immediate discharge with written fact statement. Employee will be asked to sign written fact statement.

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION Lynchburg Local Office	COMISIÓN DE EMPLEO DE VIRGINIA La Oficina Local de Lynchburg
SUMMARY OF EMPLOYMENT CONDITIONS SPECIFIED ON JOB ORDER	**RESUMEN DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO ESPECIFICADA EN LA ORDEN DE TRABAJO**
1. ORDER NUMBER: 549449	**1. NÚMERO DE ORDEN:** 549449
2. NAME OF EMPLOYER: Samuel M. Giles	**2. NOMBRE DEL EMPLEADOR:** Samuel M. Giles
3. LOCATION OF EMPLOYER AND DIRECTIONS: (See ETA 790)	**3. UBICACIÓN Y DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR:** (Vea ETA 790)
4. PERIOD OF EMPLOYMENT: FROM: 6/1/2015 TO 11/15/2015	**4. PERIODO DE EMPLEO:** DE: 6/1/2015 A 11/15/2015
5. WORK SCHEDULE: HOURS PER DAY 7 DAYS PER WEEK 5 5 HOURS ON SATURDAY	**5. HORARIO DE TRABAJO:** HORAS POR DIA 7 DÍAS POR SEMANA 5 5 HORAS EL SABADO
6. CROP AND PAY: CROP: Tobacco HOURLY WAGE: $10.32	**6. CULTIVOS Y PAGO:** CULTIVO: Tobaco SALARIO POR HORA: $ 10.32
7. WORK TASKS TO BE PERFORMED: Workers plant, pull mature leaves, topping, suckering, stringing, hoisting, bulk storage and cutting. Alternate tasks and pay during first week in case of crop delay (see item 12). Heavy fieldwork, stoop labor required	**7. LABORES A DESEMPEÑAR:** Trabajadores plantan, arrancan las hojas maduras, topping, suckering, encadenando, alzando, almacenamiento a granel y cortando. Tareas alterna y sueldo durante primera semana en caso de retraso del cultivo (véase el punto 12). Trabajo de campo pesado, agacharse mano de obra necesaria
8. TRANSPORTATION PROVIDED: FROM LABOR CAMP TO WORK SITE AND RETURN X YES ____ NO	**8. SERVICIO DE TRANSPORTE:** DE CAMPAMENTO A SITIO DE TRABAJO Y RETORNO X SI ____ NO
9. HOUSING CAN ACCOMMODATE 6 PERSONS X INDIVIDUAL ____ FAMILY	**9. VIVIENDA PUEDE ACOMODAR 6 PERSONAS** X INDIVIDUAL ____ FAMILIA
10. MEALS: PROVIDED: ____ YES X NO IF YES: COST PER DAY N/A (See item 13 in Job Order) WORKERS MAY DO THEIR OWN COOKING: X YES ____ NO	**10. COMIDAS:** PROPORCIONADO: ____ SI X NO SI ES ASÍ: COSTO POR DIA N/A (Véase el punto 13 de la Orden de Trabajo) LOS TRABAJADORES PUEDEN CONCINAR SUS COMIDAS: X SI ____ NO
11. DEDUCTIONS: TYPE — AMOUNT SOCIAL SECURITY: XXXXXX INCOME TAX: XXXXXX TRANSPORTATION: NONE TOOLS & EQUIPMENT: NONE CREWLEADER CHARGES: NONE	**11. DEDUCCIONES:** CLASE — CANTIDAD SEGURO SOCIAL XXXXXX IMPUESTOS SOBRE INGRESOS XXXXXX TRANSPORTACION: NINGUNO HERRAMIENTAS Y MAQUINARIA: NINGUNO CARGOS DEL CONTRATISTA: NINGUNO
12. NOTES TO WORKERS: A copy of the full job order is available for inspection in this office.The employer has guaranteed your first week's wages unless he / she notifies this job service of a later starting date by May 22, 2015 In order for you to be eligible for this guarantee, you must contact the job service at: VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION 3125 Oddfellows Rd. Lynchburg, Virginia 24501 434-947-6671 During the period of 5/23/15 to 5/27/15 Any Job Service office will assist you in doing this.	**12. NOTAS A LOS TRABAJADORES:** Una copia de la orden de trabajo completo está disponible para su inspección en esta oficina. El empleador ha garantizado el pago de su primera semana a menos que él / ella notifica este servicio de empleo de una fecha de inicio más tarde por 22 de mayo de 2015. Para que usted sea eligible para esta garantía, debe ponerse en contacto con el servicio de empleo en: COMISIÓN DE EMPLEO DE VIRGINIA 3125 Oddfellows Rd. Lynchburg, Virginia 24501 434-947-6671 Durante el periodo de 5/23/15 a 5/2715 Cualquier oficina del Servicio de Empleo le ayudará a hacer esto.

Virginia Employment Commission

Attachment 2
Community Services

Medical Assistance

Memorial Hospital of Martinsville
320 Hospital Drive
Martinsville VA 24112
(276) 666-7237

Danville Regional Medical Center
142 South Main St.
Danville, VA 24541
(434) 799-3780

Department of Health
200 HG Mcghee Drive
Chatham, VA 24531
(434) 432-7232

For medical assistance. / Para obtener asistencia médica.

Social Services

Dept of Social Services
18 Depot St.
Chatham, VA 24531
(434) 656-8407

For information about other agencies for non-residents and the food stamp program. / Para obtener información acerca de otras agencias para los no residentes y el programa de cupones de alimentos.

Housing Services

Telamon
1332 D Piney Forest Rd
Danville, VA 24540
(434) 836-9071

Provides services in Housing, Head Start, Employment Training and Youth Services. / Proporciona servícios en la vivienda, Head Start, Capacitación Empleo y Servícios a la Juventud.

Legal Services

Virginia Justice Center for Farm & Immigrant Workers

Tim Freilich, Attorney at Law
1000 Preston Avenue, Suite A
Charlottesvlle, VA 22903
(434) 977-0553

Chatham Fire Dept
Chatham, VA 24531
(434) 432-7700
Emergency: 911

Gretna Police Dept
105 S. Shelton St.
Gretna, VA 24557
(434) 656-6123

Virginia State Police
19255 US Highway 29
Chatham, VA 24531
(434) 432-7289