Request for Extension of Clearance Order

Virginia Employment Commission

1. To: Puerto Rico North Carolina South Carolina Georgia Florida	2. Job Order Number: 535 061 3. Employer Name: Hewley Farm, LP
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 2 positions Farmworker, Vegetable

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:

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):
Henley Farm, LP
3513 Charity Neck Road
Virginia Beach, VA 23456

a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identificación del Empleador:
54-1640939

b) Telephone Number / Número de Teléfono:
(757) 426-7501

c) Fax Number / Número de Fax:
none

d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:
barbarahenley@cox.net

2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo
3484 Charity Neck Road, Virginia Beach, VA 23456
Directions: I-64 to East Indian River Road exit. East on Indian River Rd. approximately 12 miles to terminus at North Muddy Creek Rd. Left on North Muddy Creek Rd. Proceed ¼ mile to Charity Neck Road, turn right. Henley Farm, the work site, is one mile on the left.:

Employer owns/controls all worksites.

3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda:
3484 Charity Neck Road, Virginia Beach, VA 23456
Directions: I-64 to East Indian River Road exit. East on Indian River Rd. approximately 12 miles to terminus at North Muddy Creek Rd. Left on North Muddy Creek Rd. Proceed ¼ mile to Charity Neck Road. Turn right. Henley Farm, the location of employee housing, is one mile on the left

a) Description of Housing / Descripción de la vivienda
Housing is a 2-story, wood frame farmhouse. There are two bedrooms upstairs, and five rooms plus a bathroom on the first floor. All furnishings are provided, including bedding and cooking and eating utensils. Appliances, including a washing machine, are provided. All utilities are provided. Housing is provided at no charge to workers who cannot return to their permanent residence the same day. Workers are expected to maintain the house in a neat and clean manner and will not be expected to pay for normal wear and tear damage.

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

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

5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo:
535061

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

6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radica la oferta (incluya el número de teléfono):
25036 Lankford Hwy
Onley, VA 23418 (757) 302-2029

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).
Luis Echevarria
Elizabeth Ortiveras (757) 302-2016

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo:
2/25/15

8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo:
8/12/15

9. Anticipated Period of Employment / Periodo anticipado o previsto de Empleo
From / Desde: ~~04/06/2015~~ 04/16/2015 To / Hasta: 12/20/2015

10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados:
2
2/25/15

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)

12. Anticipated range of hours for different seasonal activities. / Rango previsto de horas para las diferentes actividades de la temporada:
Hours may extend from 6 a.m until 6 pm or later, spring and summer, depending on weather and crop demand. Nov. and Dec work days -9a.m. to 5 p.m. Work times may be adjusted for weather issues (See attachment)

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

Employer / Empleador: x Yes / Si

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 provide, without charge, a fully equipped kitchen at the housing/work site in order for workers who are not able to return to their Permanent residence within the same day to prepare their own meals. Workers will share the kitchen facilities and each worker will buy his own food. Employer will transport workers to nearby stores for shopping purposes at least weekly, or more frequently if necessary, in order for workers to purchase their food and personal supplies.

Patrón proporcionará, sin cargo, una cocina totalmente equipada en el sitio de vivienda / trabajo para que los trabajadores que no son capaces de volver a su residencia permanente en el mismo día para preparar sus propias comidas. Trabajadores compartirán las instalaciones de cocina y cada trabajador va a comprar su propia comida. Empleador transportar a los trabajadores de las tiendas cercanas para fines comerciales por lo menos semanalmente, o con mayor frecuencia si es necesario, para que los trabajadores a comprar su comida y artículos personales.

Earnings Records

Henley Farm LP will provide written statements which convey the following information to the workers on or before each payday as required by 20 CFR 655 122(k)

1 The worker s total earnings for the pay period

2 The worker s hourly rate and/or piece rate of pay

3 The hours of employment offered to the worker (showing offers in accordance with the Three-fourths guarantee as determined in paragraph (i) of this section separate from any hours offered over and above the guarantee)

4 The hours actually worked by the worker

5 An itemization of all deductions made from the worker s wages

6 If piece rates are used the units produced daily

7 Beginning and ending dates of the pay period and

8 The employer s name address and FEIN

Disclosure of Work Contract

Henley Farm LP Understands its obligations and will abide by those obligations as stated in the following regulations at 20 CFR sec 655 122(q)

"The employer must provide to an H 2A worker no later than the time at which the worker applies for the visa or to a worker in corresponding employment no later than on the day work commences a copy of the work contract between the employer and the worker in a language understood by the worker as necessary or reasonable For an H 2A worker going from an H-2A employer to a subsequent H-2A emplo the copy must be provided no later than the time an offer of employment is made by the subsequent H 2A employer At a minimum the work contract must contain all of the provisions required by this section In th absence of a separate written work contract entered into between the employer and the worker the required terms of the job order and the certified Application for Temporary Employment Certification will be the w contract "

In accordance with Departmental regulations at 20 CFR sec 655 135(d) [f]rom the time the foreign workers depart for the employer's place of employment the employer will provide employment to any qualified eligible U S worker who applies to the employer until 50 percent of the period of the work contract has elapsed Start of the work contract timeline is calculated from the first date of need stated on the Application fo Temporary Employment Certification under which the foreign worker who is in the job was hired "

The employer will abide by the first week wage guarantee

First Week Wage Guarantee 20 CFR 653 501(d)(2)(v)(A)
20 CFR 653 501(d)(2)(v)(D)

1) In accordance with departmental regulations at 20 CFR sec 653 501(d)(2)(v)(A) [t]he employer will provide to workers referred through the clearance system the number of hours of work for the week beginning 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 " Also per the DOL regulation at CFR 653 501(d)(2)(v)(D) "[i]f the employer fails to notify the order-holding office at least 10 working days prior to the original date of need the employer shall pay eligible workers referred through the clearance syste the specified hourly rate of pay for the first week starting with the originally anticipated date of need " The specified hourly rate of pay is the wage offer that satisfies 20 CFR 655 120 and therefore cannot be omit out of concern for a possible future change in the current AEWR

2) In accordance with departmental regulations at 20 CFR sec 653 501(d)(2)(vi) a clearance order must state "the hourly wage rate or the piece rate in hourly wage equivalents for each activity and unit size " This the wage that must be used at the time of the application s acceptance to satisfy the hourly wage requirement in 20 CFR 653 501(d)(2)(v)(D)

3) In accordance with departmental regulations at 20 CFR sec 653 501(e)(1) "no state agency shall place a job order seeking workers to perform agricultural or food processing work into intrastate clearance unles (1) the job order meets the requirements set forth in paragraphs (d)(1) through (d)(6) of this section "

The employer will pay the highest of the AEWR the prevailing hourly wage or piece rate the agreed-upon collective bargaining wage or the Federal or State minimum wage

Drug testing will be paid for by the employer

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.

Employer will be available, by appointment, from 7 a..m. until 11 a.m. Monday through Friday, for job interviews. In-person interview is preferred, but telephone interviews are acceptable if travel distance is prohibitive. Only a partner of Henley Farm L.P. has authority to hire employees and the actual employment offer is at the sole discretion of the employer. It is preferred that any applicant contact the local Virginia Employment Commission (VEC) office in order to be informed of employment opportunity and requirements, and the terms and conditions of this clearance order..

The VEC office will contact the employer and advise the employer of the referral and arrange for an interview.. Workers must be legally entitled to work in the United States and be able, willing and qualified to perform the work as described in the job order. Workers must have documentation required to enable employer to comply with employment verification requirements, and must accurately complete Form I-9 within (3) days as required by law.

Virginia Employment Commission Workforce Center
25036 Lankford Highway, Unit 16
Onley, VA 23418
(757) 302 2029
Employer for contact::
Henley Farm LP
G. W. Henley or Barbara M. Henley
3513 Charity Neck Road, Virginia Beach, VA 23456
(757) 426-7501

Horas disponibles del empleador / de la agente para entrevistar a los trabajadores / Explique CÓMO los Candidatos SERAN CONTRATADOS o Referidos, y Las horas Disponibles del Empleador / agente párr entrevistar a los Trabajadores). Vea las instrucciones para más detalles / Vea las Instrucciones párr mas detalles.

Empleador estará disponible, previa cita, de 7 a..m. hasta las 11 am de lunes a viernes, durante las entrevistas de trabajo. En persona se prefiere entrevista, pero las entrevistas telefónicas son aceptables si la distancia de viaje es prohibitivo. Sólo una pareja de Henley Granja LP tiene autoridad para contratar empleados y la oferta real de empleo es a la sola discreción del empleador. Se prefiere que cualquier solicitante en contacto con la Comisión de Empleo de Virginia (VEC) oficina local para ser informado sobre la posibilidad de empleo y necesidades, y los términos y condiciones de esta solicitud de aceptación ..

La oficina VEC se comunicará con el empleador y asesorar al empleador de la remisión y concertar una entrevista .. Los trabajadores deben estar legalmente autorizado para trabajar en los Estados Unidos y ser capaz, dispuesto y capacitado para realizar el trabajo que se describe en la orden de trabajo. Los trabajadores deben tener la documentación necesaria para que los empleadores a cumplir con los requisitos de verificación de empleo, y precisa que completar el Formulario I-9 dentro de (3) días, como lo requiere la ley.

Centro de Fuerza Laboral Comisión de Empleo de Virginia
25036 Lankford Highway, Unit 16
Onley, VA 23418
(757) 302 2029
Empleador para el contacto ::
Henley Granja LP
G. W. Henley o Barbara M. Henley
3513 Caridad Neck Road, Virginia Beach, VA 23456
(757) 426-7501

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

The work contract job requires a minimum of three months of verifiable prior work experience in performing the duties associated with working on a diversified farm, producing and harvesting fruits, vegetables and Christmas trees. Workers must be knowledgeable and proficient in work duties involved in both manual and machine tasks associated with successfully producing a wide range of crops. The job requires extensive walking, stooping and lifting for long periods of time during the wide range of weather temperatures and events of the work period, which may include both excessively hot and cold temperatures. Workers may be required to work during occasional showers not severe enough to stop field operations. Only workers meeting all qualifications necessary to perform the following job requirements should be referred: (See attachment)

El trabajo de contrato de trabajo requiere un mínimo de tres meses de experiencia laboral previa verificable en el desempeño de los deberes asociados con el t rabajo en una granja diversificada, producción y cosecha de frutas, verduras y árboles de Navidad. Los trabajadores deben ser informados y competentes en areas de trabajo que participan en ambas tareas manuales y mecánicos asociados con la producción con éxito una amplia gama de cultivos. El trabajo requiere extensa caminar, agacharse y levantar por largos períodos de tiempo durante el amplio rango de temperaturas de clima y los eventos del período de trabajo, que puede incluir tanto a temperaturas excesivamente frías y calientes. Los trabajadores pueden ser obligados a trabajar durante las lluvias ocasionales no lo suficientemente graves como para detener las operaciones de campo. Sólo los trabajadores que cumplan todos los requisitos necesarios para llevar a cabo los siguientes requisitos de trabajo deben ser referidos: (Ver archivo adjunto)

1. Is previous work experience preferred? / Se prefiere previa experiencia? Yes / Si x No ☐ If yes, number of months preferred: / Si es así, numero de meses de experiencia: __3_months__

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
xExposure to Extreme Temp. / Expuesto a Temperaturas Extremas
xLifting requirement / Levantar o Cargar __60____lbs./libras
XRepetitive 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	Hourly Wage	Piece Rate / Unit(s)	Special Pay (bonus,	Deductions*	Yes/Si	No	Pay Period / Periodo de Pago
Cultivos Strawberries blackberries.	Salario por Hora $10.32	Pago por Pieza / Unidad(es)	Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deducciones			/ /
Vegetables	$10.32	$		Social Security / Seguro Social	☒	☐	Weekly / Semanal
Christmas trees	$10.32	$		Federal Tax / Impuestos Federales	☒	☐	☒
General Farm Maintenance	$10.32	$		State Tax /Impuestos Estatales	☒	☐	Bi-weekly/ Quincenal
	$	$		Meals /Comidas	☐	☐	☐
	$	$		Other (specify) / Otro (especifica) (attachment)	☒	☐	Monthly/Mensual ☐
							Other/Otro ☐

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

Pay will include housing at no cost for workers who are unable to return to their permanent residence the same day. Utilities are provided as well as personal garden space and necessary tools for fulfilling job requirements. For this contract period, the current Adverse Effect Wage Rate of $10.32 per hour, or the AEWR in effect at the time work is performed, will be paid. If a minimum wage rage that is higher than the AEWR is legislated by either Federal or State action, that will become the wage rate to be paid. (See attachment)

Preste incluirá vivienda sin costo para los trabajadores que no pueden regresar a su lugar de residencia permanente del mismo día. Utilidades se proporcionan, así como espacio de jardín personal y las herramientas necesarias para el cumplimiento de los requisitos del trabajo. Para este período del contrato, el actual efecto adverso Salario de $ 10,32 por hora, o la AREV en vigor en el trabajo a tiempo parcial se lleva a cabo, será pagado. Si una rabia salario mínimo que es más alta que la AREV está legislado por cualquiera acción federal o estatal, que se convertirá en la tasa de salario a pagar. (Ver archivo adjunto)

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

For employees traveling from outside of the work site region.: Employer will meet employee at the bus station in either Norfolk, VA or Virginia Beach, VA. and transport to housing site. Employee is to contact G.W. Henley at (757)-642-2380 (cell) or (757)-426-7501 upon arrival at bus station. Similarly, if any emergencies or delays occur during transit to the area, employer should be notified by telephone to the numbers provided. Employer will transport worker from bus station to the work site. Full cost of travel from permanent residence to work site will be reimbursed when employee reaches the date of half the contract period, per the H-2A requirement. The employer will reimburse the worker in the first work week for costs incurred by the worker for visa application fees, border crossing fees, and reasonable subsistence from the place from which the worker departed to work for the employer, if not previously paid by the employer. A minimum travel subsistence of $ 11.86 per day, or the current minimum subsistence amount published in the Federal Register, will be paid to workers who cannot provide receipts, and the minimum travel subsistence of $46.00 per day, or the current maximum subsistence amount published in the Federal Register, will be paid to workers with acceptable receipts. The transportation reimbursement shall be calculated on the worker's actual cost but not more than the most economical and reasonable similar common carrier transportation charges for the distance traveled.

Return travel costs will be paid to employee at time of departure, providing that at least half of the work contract has been fulfilled. The most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distance involved will be paid.

Para los empleados que viajan desde fuera del lugar de trabajo región : empleador satisfaga empleado de la estación de autobuses, ya sea en Norfolk, VA o Virginia Beach, VA. y transporte al sitio de vivienda. Empleado es ponerse en contacto G.W. Henley al (757) -642-2380 (celular) o (757) -426-7501 a su llegada en la estación de autobuses. Del mismo modo, si se producen situaciones de emergencia o retrasos durante el transporte a la zona, el empleador debe notificar por teléfono a los números proporcionados. Empleador transportará trabajador de la estación de autobús al lugar de trabajo. Costo total de los viajes de residencia permanente en el sitio de trabajo será reembolsado cuando trabajador haya cumplido la fecha de la mitad de la duración del contrato, por la exigencia H-2A. El empleador reembolsará el trabajador en la primera semana de trabajo de los gastos incurridos por el trabajador para las tasas de solicitud de visado, tasas de cruce de fronteras y de subsistencia razonable del lugar desde el que el trabajador se fue a trabajar para el empleador, si no se paga previamente por el empleador . Un subsistencia recorrido mínimo de $ 11.86 por día, o el monto mínimo de subsistencia actual publicada en el Registro Federal, se pagará a los trabajadores que no pueden proveer los recibos, y la subsistencia de viaje mínimo de $ 46.00 por día, o la cantidad máxima de subsistencia actual publicada en el Registro Federal, se pagará a los trabajadores con ingresos aceptables. El reembolso de transporte se calculará en el precio real del trabajador, pero no más que los gastos de transporte de transporte público similares más económicos y razonables por la distancia recorrida.

Los gastos de viaje de vuelta será pagado al empleado en el momento de la salida, siempre que al menos la mitad del contrato de trabajo se ha cumplido. Se pagarán los gastos de transporte colectivo más económicos y razonables para la distancia en cuestión

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 ☐
(attachment)

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/Ninguno

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/Ninguno

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 conexion con una futura solicitud de certificación de empleo temporal para trabajadores H-2A?

Yes/Sí ☒ 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.

Grandy Winston Henley, Farm Partner

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

Grandy Winston Henley, Partner 02-03-2015

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 seccion para proporcionar información adicional de apoyo; incluya el numero de la sección e incluya archivos adjuntos, si es necesario.

Item11 Attachment: While the average work day may be seven hours, and the average work week may be 40 hours, the hours may be extended due to seasonal demand for peak work periods. Work will begin at an assigned time, typically 7:00 a.m. but may be earlier if work needs demand. The worker may be requested to work as much as 12 hours per day, and requested but not required to work on the worker's Sabbath, depending on seasonal demands and weather conditions. Worker will report to work at designated time as directed by employer each day. A one hour unpaid lunch break is provided each day.

Item12 Attachment: Working hours are adjusted according to the seasonal work demands for each individual crop described in item 16. Hours will be dedicated to each crop production as needs demand. Produce quality often dictates that cultivation, spray applications, and harvesting be scheduled to adjust to weather events and extremes. Because unpredictable factors such as weather and growing conditions, market demands, and seasonal tasks affect the amount of time required for successful production, it is impossible to predict with any degree of accuracy an allocation of percentage of time to be dedicated to each specific task or crop. Flexibility of hours is required.

Item13 Attachment: Collect calls will not be accepted from applicants except by appointment.

Item16 Attachment: The job requires the employee to be proficient in all tasks involved in the production and harvest of strawberries, blackberries, a widely diverse vegetable production, and Christmas trees. The job involves extensive stooping, walking, lifting and working outside in seasonal weather extremes. Employees must be available to work varied hours as requested to perform necessary tasks which are detailed in this attachment.

Crops produced include, but are not limited to: Strawberries, blackberries, sweet corn, tomatoes, cabbage, broccoli, cauliflower, kale, lettuce, greens, peas, green beans, lima beans, bell and chili peppers, eggplant, okra, potatoes, onions, beets, onions, collards, summer and winter squash, pumpkins, gourds, Indian corn, sunflowers, and Christmas trees.

Each crop requires hand harvesting with care, at the proper maturity to assure best quality, and must be carefully packed in appropriate containers. Crop containers vary according to product requirements from pints and quarts, to bushels, boxes and bags of weights varying up to sixty pounds. Full containers will be lifted/loaded onto the field truck or trailer. Blemished and unsalable products must be sorted and discarded. Employee must be familiar with each crop's unique characteristics in order to identify and execute proper harvest techniques, without damaging the product or the plant.

Employees must be knowledgeable of each step necessary to successfully produce and harvest each crop. Strawberries require plant production as well as fruit production, involving properly sticking plant tips to produce plug plants. Employees must be able to properly plant each crop, whether it requires planting roots, seeds, plugs or bulbs from a mechanical transplanter, or hand planting roots, seeds, plugs or bulbs to appropriate depths and spacing. Employees will be required to stake and hand-tie some crops, such as tomatoes and peppers, while others will require pruning and trellising, such as blackberries and tomatoes. Work will require setting poles for trellising, and hand tying tomatoes by weaving one continuous string down each row on each side of the plants. Stakes must be driven into the ground at 3-foot intervals to approximately 4-foot heights for tying.

Employees must be experienced in irrigation techniques, involving placing and gluing pipes for critical overhead coverage and installing drip irrigation for underground coverage. Employee must assist with the installation of plastic for plasticulture, involving stabilizing plastic to prevent wind damage by using a shovel to apply dirt over the plastic ends and edges. Employee must be familiar with frost control measures, including overhead irrigation and the use of row covers. Covers will need to be removed and reinstalled as needed by weather changes, stabilizing against wind with the proper positioning of rock bags.

After harvest, plastic must be removed from fields by hand, pulling loosened plastic beds and bundling the plastic and drip tape for waste removal.

Growing techniques vary with crops and will require such tasks as hand removing strawberry runners; hand removal of weeds and unwanted grasses; using a hoe to clean rows of unwanted weeds; pruning and trellising blackberry plants throughout the growing season, removing old canes and attaching new runners to trellis for proper growth. All vegetable and fruit harvesting is done by hand. It is essential that employee be knowledgeable of techniques required for identifying the proper maturity of each product and removing it properly from the plant so as to protect plant health.

Workers will assist with general farm and building maintenance tasks necessary to keep the farm neat and attractive for customers of this pick-your-own and farm market operation. Mowing grasses, properly storing and organizing tools, drainage management and other jobs incidental to farming will be required as needed.

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 Grandy Winston Henley Date: 02-03-2015

Employer's Signature Grandy Winston Henley

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.

Attachments Continued Item 16 Job Description and Requirements:
Christmas tree production requires that the workers be knowledgeable of how to prune and shape the various varieties. White pine, Leyland Cypress and Norway Spruce must be pruned according to the growth characteristics of each variety. At harvest, workers will assist customers with cutting, loading and tying Christmas trees. Workers need to be familiar with the techniques of making wreaths using greenery from the trees and the farm.

Work may also include mechanized field work using power equipment. By way of example and not limitation power equipment may include tractors, planters, cultivators and other equipment. Workers will be expected to be able to operate agricultural equipment in a safe, responsible and professional fashion with or without direction.

Food safety is important. All workers will be required and expected to follow common sanitary practices at all times. This is particularly critical when hand harvesting crops for human consumption. Workers are required to cleanse their hands by washing them thoroughly with soap and water after using the bathroom and before handling produce.

While drug testing is not an initial requirement, there will be a zero tolerance of the use of illegal drug substances while employed. Any consumption of alcohol during work hours will result in the employee being asked to return to the housing for the remainder of the day. Smoking within the housing is not allowed. All smoking must be outside of the living quarters. Allergies to ragweed, goldenrod, insect spray, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job.

Attachment Item 17 Wage Rates, Special Pay Information and Deductions:

Other Deductions: Reasonable repair costs of damage to housing other than that caused by normal wear and tear will be charged to workers found to have been responsible.

The H-2A Agricultural Workers will be paid the highest of the (a)Adverse Effect Wage Rate (AEWR), (b)the prevailing rate for a given crop/area or (c) the Federal or the State's minimum wage. At the time of contract application, that rate is $10.32 per hour. Housing will be provided at no charge for those workers who are unable to return to their permanent residence the same day.

The employer guarantees to offer the worker employment for at least ¾ of the work hours of the total period during which the work order and all extensions thereof are in effect, beginning with the first work day after arrival at the work site.

The employer agrees to maintain adequate and accurate payroll records and to retain such records for a period of not less than three years after the date of certification. The employer will furnish to each worker on pay day an itemized accounting of earnings and of all legally required and worker authorized deductions.

Attachment to Item 18 More Details About the Pay:
The employer guarantees to offer employment for a minimum of three-quarters (3/4) of the work days for the specified period of the work contract. Work days will begin with the first full day after worker's arrival at the work site and will end on the specified expiration date of the work contract. A normal work week will be 40 hours, although seasonal peaks may demand additional work hours. A one hour, unpaid lunch period will be provided each day. The normal work day hours may vary depending on crop peaks and demands. Hours may also be varied to compensate for extreme temperatures or weather events.

If services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, hurricane, frost, freeze, flood, drought, hail or other Acts of God that make the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. In the case of an Act of God termination, the three-quarters (3/4) guarantee period ends on the date of termination. The employer will make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing

immigration law. If such transfer is not achieved, the employer will return the worker, at employer's expense, to his permanent residence or, in the case of an H-2A employee, if applicable, to the next certified H-2A employer, utilizing the most economical and reasonable common transportation carrier available, in compliance with H-2A regulations.

Workers will be paid weekly, with designated deductions for FICA, federal taxes and state taxes made in compliance with federal and H-2A regulations. The employer will be responsible for all deductions and the required reporting thereof.

The employer will provide workers' compensation coverage for injury and disease arising out of and in the course of workers' employment.

If the worker voluntarily abandons employment before the end of the work contract, or is terminated for job related reasons or misconduct, the employer will notify DOL (and DHS in the case of an H-2A worker) not later than two working days after such abandonment occurs. Five consecutive work days of unexcused absence will constitute abandonment of employment. The employer will not be responsible for providing or paying return transportation and subsistence expenses of the worker, nor is the worker entitled to the ¾ contract guarantee.

Employer may terminate the employee for a lawful job-related reason if the employee: (A) Abandons this employment (B) Fails to perform in a workmanlike manner to enable employer to produce, harvest and market a premium quality product (C) Refuses without justified cause to perform as directed the work for which the employee was recruited and hired (D) Commits a serious act of misconduct or serious or repeated violation of the employer's Work Rules (E) Malingers or otherwise fails or refuses to work in accordance with directions (F) Fails to achieve proficiency of job performance necessary to enable employer to produce, harvest and market a premium quality product after a 3-day trial period (G) Provides other lawful job-related reason for termination of employment.

At the end of employment designated in the work contract, the employer will advise H-2A visa beneficiaries of their responsibility to return to their country of origin, or to subsequent employment-authorized work.

Contract Impossibility continued

"Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the CO"

and

"(2) Reimburse the worker the full amount of any deductions made from the worker s pay by the employer for transportation and subsistence expenses to the place of employment and (3) Pay the worker for any costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence to that employer s place of employment Daily subsistence must be computed as set forth in paragraph (h) of this section The amount of the transportation payment must not be less (and is not required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved"

28. Utilice esta sección para proporcionar información de apoyo adicional (incluyendo la sección de número de la carpeta). Incluir archivos adjuntos, si es necesario. / Utilice this section párr proporcionar Información Adicional de Apoyo; incluya el numero de la section e incluya Archivos adjuntos, si es necessary.

Item11 adjuntos: Mientras que el día de trabajo promedio puede ser de siete horas, y la semana de trabajo promedio puede ser de 40 horas, las horas pueden extenderse debido a la demanda estacional de los períodos de trabajo intenso. Los trabajos comenzarán en un tiempo asignado, típicamente 7:00 a.m. pero puede ser antes si el trabajo requiere la demanda. El trabajador podrá solicitar a trabajar hasta 12 horas por día, y solicitó pero no se requiere para trabajar en el sábado de que el trabajador, en función de las demandas estacionales y las condiciones meteorológicas. Los trabajadores podrán presentarse a trabajar en el momento designado según lo indicado por el empleador cada día. A la hora del almuerzo sin pagar una hora ha proporcionado cada día.

Item12 adjuntos: Las horas de trabajo se ajustan en función de las demandas de trabajo de temporada para cada cultivo individual que se describe en el punto 16. Horas se dedican a cada producción de cultivos como la demanda de necesidades. La calidad del producto a menudo dicta que el cultivo y aplicaciones de pulverización y la cosecha ser programadas para adaptarse a los fenómenos meteorológicos extremos y. Debido a factores imprevisibles tales como el clima y las condiciones de cultivo, las demandas del mercado y las tareas estacionales afectan a la cantidad de tiempo necesario para la producción de éxito, es imposible predecir con cierto grado de exactitud una asignación de porcentaje de tiempo que se dedica a cada tarea específica o de los cultivos. Se requiere flexibilidad de horas.

Item13 adjuntos: llamadas por cobrar no serán aceptados por los solicitantes, excepto por la cita.

Item16 adjunto: El trabajo requiere que el empleado competente en todas las tareas involucradas en la producción y cosecha de fresas, moras, una producción de vegetales muy diversos, y los árboles de Navidad. El trabajo implica extenso agacharse, caminar, levantar y trabaje al exterior en climas extremos estacionales. Los empleados deben estar disponibles para trabajar horas varios a lo solicitado para realizar las tareas necesarias que se detallan en este anexo.
Los cultivos producidos incluyen, pero no están limitados a: Fresas, moras, maíz dulce, tomates, repollo, brócoli, coliflor, col rizada, lechuga, verdes, guisantes, judías verdes, habas, la campana y el chile pimiento, berenjena, okra, patatas, cebollas, remolacha, cebolla, col, verano e invierno calabaza, calabazas, calabazas, maíz, girasol, y los árboles de Navidad.
Cada cultivo requiere la cosecha manual con cuidado, en la madurez adecuada para asegurar la mejor calidad, y debe ser cuidadosamente embalado en contenedores apropiados. Contenedores de cultivos varían de acuerdo con los requisitos del producto de pintas y cuartos, a bushels, cajas y bolsas de pesos que varían hasta sesenta libras. Contenedores .full se levantarán / cargado en el camión o remolque campo. Manchada y productos invendibles deben estar ordenados y se descartan. El empleado debe estar familiarizado con las características únicas de cada uno de los cultivos con el fin de identificar y ejecutar técnicas de cosecha adecuadas, sin dañar el producto o la planta.
Los empleados deben estar bien informados de cada paso necesario para producir con éxito y la cosecha de cada cultivo. Fresas requieren la producción de la planta, así como la producción de frutas, involucrando adecuadamente pegan consejos de plantas para la producción de plantas en cepellón. Los empleados deben ser capaces de plantar correctamente cada cultivo, si se requiere plantar raíces, semillas, enchufes o bulbos de una trasplantadora mecánica o plantación mano raíces, semillas, enchufes o bulbos a profundidades y el espaciamiento apropiados. Se requiere que los empleados juego y la mano de gala algunos cultivos, como tomates y pimientos, mientras que otros requieren poda y entutorado, como las moras y los tomates. El trabajo requerirá el establecimiento de postes para espalderas, y de la mano atar tomates tejiendo una cadena continua abajo cada fila a cada lado de las plantas. Las estacas deben ser impulsados en el suelo a intervalos de 3 pies de altura aproximadamente 4 pies para atar.

Los empleados deben tener experiencia en técnicas de riego, que implica la colocación y pegado de tuberías para la cobertura de gastos generales crítico y la instalación de riego por goteo para cobertura bajo tierra. El empleado debe ayudar con la instalación de plástico para plasticultura, que implica la estabilización de plástico para evitar daños por el viento mediante el uso de una pala para aplicar la suciedad en los extremos y los bordes de plástico. El empleado debe estar familiarizado con las medidas de control de escarcha, incluyendo el riego por aspersión y el uso de cubiertas de fila. Necesitarán Cubiertas ser removido y reinstalado como sea necesario por los cambios climáticos, la estabilización frente al viento con el correcto posicionamiento de las bolsas de roca.
Después de la cosecha, de plástico debe ser removido de campos a mano, tirando de camas de plástico sueltos y la agrupación de la cinta de plástico y de goteo para la eliminación de residuos.
Técnicas de cultivo varían con los cultivos y requerirán tareas tales como la eliminación de mano estolones de fresa; levantamiento de la mano de las malas hierbas y pastos no deseados; utilizando una azada para limpiar filas de las malas hierbas no deseadas; poda y entutorado plantas de mora en toda la temporada de crecimiento, la eliminación de cañas viejas y adjuntando nuevos corredores de enrejado para el crecimiento adecuado. Todos los vegetales y frutas de cosecha se realiza a mano. Es esencial que sea empleado conocedor de las técnicas requeridas para la identificación de la madurez adecuada de cada producto y retirarlo adecuadamente de la planta con el fin de proteger la salud de la planta.
Los trabajadores ayudar en las tareas de mantenimiento de la granja general y de construcción necesarios para mantener la granja limpia y atractiva para los clientes de esta operación pick-su-propio y mercado de la granja. Cortar hierbas, almacenar adecuadamente y herramientas, gestión de drenaje y otros trabajos relacionados con la agricultura organización se requerirá, según sea necesario.

Adjuntos continúa Elemento Descripción y Requisitos 16 Job:

La producción de árboles de Navidad requiere que los trabajadores sean informados de cómo podar y dar forma a las distintas variedades. Pino blanco, ciprés de Leyland y el abeto rojo debe ser podada de acuerdo con las características de crecimiento de cada variedad. En la cosecha, los trabajadores asistir a los clientes con el corte, carga y atando los árboles de Navidad. Los trabajadores deben estar familiarizados con las técnicas de hacer guirnaldas utilizando verdor de los árboles y la granja.

El trabajo también puede incluir el trabajo de campo mecanizado utilizando equipos de energía. A modo de ejemplo y equipos de energía no de limitación puede incluir tractores, sembradoras, cultivadoras y otros equipos. Se espera que los trabajadores puedan operar maquinaria agrícola de una manera segura, responsable y profesional con o sin dirección.

La seguridad alimentaria es importante. Serán requeridos y se espera que siga las prácticas sanitarias comunes en todo momento todos los trabajadores. Esto es particularmente crítico cuando los cultivos de cosecha usadas para el consumo humano. Los trabajadores están obligados a limpiar sus manos lavándolas bien con agua y jabón después de ir al baño y antes de manipular productos.

Mientras que las pruebas de drogas no es un requisito inicial, habrá una tolerancia cero de la utilización de sustancias ilegales de drogas mientras estaba empleado. Cualquier consumo de alcohol durante las horas de trabajo dará lugar a que el empleado se le pidió que regresara a la vivienda durante el resto del día. No está permitido fumar dentro de la carcasa. Todo fumar debe estar fuera de la vivienda. Las alergias a la ambrosía, vara de oro, repelente de insectos, sustancias químicas relacionadas, etc. pueden afectar la capacidad de los trabajadores para llevar a cabo el trabajo.

Adjunto artículo 17 Jornales, Especial de Información y Deducciones de pago:

Otras deducciones: gastos de reparación razonables de daños a las viviendas que no sea causado por el desgaste normal, serán cargados a los trabajadores consideró que habían sido responsables.

Los trabajadores agrícolas H-2A se pagará el más alto de la (a) Efecto Adverso Salario (AREV), (b) la tasa vigente para un cultivo / zona determinada o (c) el salario mínimo federal o del Estado. En el momento de solicitud de contrato, esa tasa es $ 10.32 por hora. Vivienda se proporcionará sin costo para los trabajadores que no pueden regresar a su lugar de residencia permanente del mismo día.

Las garantías de los empleadores para ofrecer el empleo de los trabajadores por lo menos tres cuartas partes de las horas de trabajo del período total durante el cual la orden de trabajo y todas las extensiones de los mismos son, en efecto, a partir del primer día de trabajo después de la llegada al lugar de trabajo.

fenómenos meteorológicos.

Si ya no se requieren los servicios del trabajador por razones ajenas a la voluntad del empleador debido a incendios, huracanes, helada, inundaciones, sequías, granizo u otras causas de fuerza que hacen que el cumplimiento del contrato imposible, el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo. En el caso de un acto de terminación Dios, el tres cuartos (3/4) período de garantía termina en la fecha de terminación. El empleador hará los esfuerzos para transferir al trabajador a otro empleo comparable aceptable para el trabajador, de conformidad con las leyes de inmigración existentes. Si no se alcanza dicha transferencia, el empresario volverá al trabajador, por cuenta del empleador, a su residencia permanente o, en el caso de un empleado H-2A, en su caso, a la siguiente empleador H-2A certificados, utilizando la más económica y razonable de vehículos de transporte común disponible, de conformidad con los reglamentos H-2A.

Los trabajadores serán pagados semanalmente, con deducciones designados para FICA, impuestos federales e impuestos estatales realizados en el cumplimiento de las regulaciones federales y H-2A. El empleador será responsable de todas las deducciones y los informes requeridos de los mismos.

El empleador proveerá cobertura de compensación por lesiones y enfermedades que surjan de y en el curso de los trabajadores de los trabajadores el empleo.

Si el trabajador abandona voluntariamente el empleo antes de que finalice el contrato de trabajo, o sea abandonada por razones o mala conducta relacionados con el trabajo, el empresario notificará a DOL (y el DHS en el caso de un trabajador H-2A) a más tardar dos días hábiles después de dicha abandono se produce. Cinco días de trabajo consecutivos de ausencia injustificada significa abandono del empleo. El empleador no será responsable de proveer o pagar los gastos de transporte de retorno y de subsistencia del trabajador, ni es el trabajador tiene derecho a la garantía del contrato ¾.

Empleador puede despedir al empleado por una razón relacionada con el trabajo lícito si el empleado: (a) abandone este empleo (B) deja de funcionar de manera profesional para que el Patrón de producir, cosechar y comercializar un producto de primera calidad (C) Se niega sin causa justificada para realizar según las indicaciones de la obra para la cual fue contratado y contrató al empleado (D) Comete un acto serio de mala conducta o grave o reiterada violación de las reglas de trabajo (E) la enferma del empleador o de otra falla o se niega a trabajar de acuerdo con las instrucciones (F) no logra alcanzar la habilidad de desempeño en el trabajo necesario para que el Patrón de producir, cosechar y comercializar un producto de primera calidad después de un período de prueba de 3 días (G) Proporciona otra razón legal relacionada con el trabajo para la terminación del empleo.

Al final del trabajo designado en el contrato de trabajo, el empresario informará a los beneficiarios de visas H-2A de su responsabilidad de regresar a su país de origen, o al trabajo de empleo autorizado posterior.

y comercializar un producto de primera calidad (C) Se niega sin causa justificada para realizar según las indicaciones de la obra para la cual fue contratado y contrató al empleado (D) Comete un acto serio de mala conducta o grave o reiterada violación de las reglas de trabajo (E) la enferma del empleador o de otra falla o se niega a trabajar de acuerdo con las instrucciones (F) no logra alcanzar la habilidad de desempeño en el trabajo necesario para que el Patrón de producir, cosechar y comercializar un producto de primera calidad después de un período de prueba de 3 días (G) Proporciona otra razón legal relacionada con el trabajo para la terminación del empleo.

Al final del trabajo designado en el contrato de trabajo, el empresario informará a los beneficiarios de visas H-2A de su responsabilidad de regresar a su país de origen, o al trabajo de empleo autorizado posterior.

HENLEY FARM, LP 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.

Workers are expected to comply with all rules relating to work quality and effort, discipline, attendance, 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 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 work day before work is completed for the day. 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 on premises after hours. Illegal drugs may not be used, sold, manufactured or kept on any employer premises. Such action will result in immediate termination.
3. Excessive absences will not be permitted. Employees are expected to be present, willing and able to perform every scheduled work day. Repeated tardiness is not acceptable. Any absence from work must be reported by 7 a.m. Five days' 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. Workers may not cook in sleeping rooms or any other non-kitchen area.
6. 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.
7. Workers may not take unauthorized breaks from work.
8. Workers may not leave the field or other assigned work area without permission of employer or person in charge.
9. Workers may not deliberately restrict production, damage plants or bruise fruit.
10. Any worker who physically threatens another worker, the employer or any supervisor with any tool or weapon will be subject to immediate discharge.
11. Any worker who is found carrying, using or possessing any dangerous or deadly weapon will be subject to immediate discharge.
12. Workers will be discharged for fighting on the work premises.
13. Workers will be discharged if they steal from fellow workers or the employer.
14. Workers will not falsify identification, personnel, medical, production or other work-related records.
15. Workers will not willfully abuse or destroy any machinery, truck or other vehicle, equipment, tools, or other property belonging to the employer or to other employees.
16. Workers may not use, operate or remove from the premises any machinery or tools that have not been specifically assigned by his supervisor.
17. Workers must obey all safety rules and common safety practices and must report any injuries or accidents promptly to the employer.
18. Workers must follow supervisor's and employer's instructions. Insubordination is cause for dismissal

HENLEY GRANJA, REGLAS DE TRABAJO LP

Aunque no pretende ser una lista completa, estas normas de trabajo tienen por objeto proporcionar orientación a los trabajadores de las normas de conducta que se esperan de ellos.

Aviso se proporciona que la violación de los requisitos del empleador relacionadas con el trabajo legales, incluyendo estas normas de trabajo, se considerará causa de terminación inmediata del empleo de un trabajador.

Se espera que los trabajadores cumplan con todas las normas relativas a la calidad del trabajo y el esfuerzo, la disciplina, la asistencia y el cuidado y mantenimiento de todos los bienes que se les proporciona por el empleador.

1. Los trabajadores que haga mal trabajo podrá ser suspendido sin pago por el resto del día de trabajo o por hasta tres días según la decisión de su supervisor, dependiendo del grado de la infracción, ficha antes del trabajador y otros factores pertinentes. Despido del trabajador podría resultar de cualquier ofensa posterior.
2. No se permite el uso o posesión de cerveza, licor o drogas ilegales durante el tiempo de trabajo o durante cualquier día de trabajo antes del trabajo se haya terminado el día. Los trabajadores no pueden presentarse a trabajar bajo la influencia de cerveza, licor o drogas ilegales. Los empleados pueden ser despedidos por uso excesivo de alcohol, conducción borracha y / o alteración del orden público en las instalaciones después de las horas. Las drogas ilegales no se pueden usar, vender, fabricar o guardar en ninguna propiedad del empleador. Tal acción resultará en la terminación inmediata.
3. No se permitirán Las ausencias excesivas. Los empleados deben estar presentes, dispuesto y capaz de realizar todos los días de trabajo programado. Tardanzas repetidas no es aceptable. Cualquier ausencia del trabajo debe ser reportada a las 7 am. de cinco días de ausencia injustificada significa abandono del empleo y el trabajador será terminado.
4. Los trabajadores deben mantener vivienda que se les limpia y en buen estado, desgaste razonable dada por el uso. Los trabajadores deberán cooperar en el mantenimiento de la cocina común y sala de estar. No se permiten mascotas de ningún tipo.
5. Los trabajadores no pueden cocinar en los dormitorios o en cualquier otra área no cocina para dormir.
6. Los trabajadores no deben tirar papeles, latas, botellas y otras basuras en los campos, áreas de trabajo, o en las instalaciones de la vivienda. Basura y desperdicio deben de ser utilizados.
7. Los trabajadores no pueden tomar descansos no autorizados de trabajo.
8. Los trabajadores no pueden salir del campo u otra área de trabajo asignada sin permiso del empleador o de la persona a cargo.
9. Los trabajadores no pueden restringir deliberadamente la producción, dañar las plantas o moretón fruta.
10. Cualquier trabajador que amenace físicamente a otro trabajador, al empleador o al supervisor con cualquier herramienta o arma será despedido inmediatamente.
11. Cualquier trabajador que se descubra que lleve, usar o poseer un arma peligrosa o mortal será despedido inmediatamente.
12. Los trabajadores podrán ser despedidos por la lucha en los locales de trabajo.
13. Los trabajadores será dado de alta si roban a otro trabajador o el empleador.
14. Los trabajadores no deben falsificar documentos de identificación, personal, médicos, de producción o de otros registros relacionados con el trabajo.
15. Los trabajadores no serán intencionalmente abusar o destruir cualquier maquinaria, camión u otro vehículo, equipo, herramientas u otra propiedad del patrón o de otros empleados.
16. Los trabajadores no pueden usar, operar o quitar de las premisas de cualquier maquinaria o herramientas que no se han asignado específicamente por su supervisor.
17. Los trabajadores deben obedecer todas las reglas de seguridad y las prácticas de seguridad comunes y deben reportar cualquier herida o accidente inmediatamente al empleador.
18. Los trabajadores deben seguir las instrucciones del supervisor y empleador de. Insubordinación es causa de despido.

Other General Considerations:

Termination: 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.

Prior Experience: Three months of verifiable previous work experience in performing the duties associated with working on a diversified farm, producing and harvesting fruits, vegetables and Christmas trees is required.

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

Injuries: Worker will be covered by Workers Compensation Insurance for injuries arising out of and in the course of employment. Employer's proof of insurance coverage will be provided before certification is granted. Employer attests that he will properly renew and maintain the Workers Compensation coverage, Virginia Farm Bureau Workers Compensation and Employers Liability Policy Number WC 6098896 currently in effect, so that it is active and in effect for the duration of the contract period.

Outreach Workers: Outreach workers shall have reasonable access to the worker in the conduct of outreach activities. Employer will comply fully with federal law.

Documentation: Workers must have necessary documents to complete INS form I-9 within 3 days of hire.

The employer's anticipated total work force is expected to equal 16 workers, of which 1 will be H-2A.

If there is conflict between the translations of English and Spanish, the English will prevail.

Otras consideraciones generales:
Terminación: El empleador retiene el derecho de despedir a un empleado obviamente descalificado, enfermizo o recalcitrante quien físicamente sea capaz pero demuestre la voluntad para llevar a cabo los trabajos necesarios para que el empleador aumente una producción de alta calidad, o por cualquier otra causa legal.
Experiencia previa: Tres meses de experiencia laboral previa verificable en el desempeño de los deberes asociados con el trabajo en una granja diversificada, la producción y cosecha de frutas, verduras y árboles de Navidad que se requiere.
Herramientas, Insumos y Equipos: Empleador proporcionará sin cargo todas las herramientas, suministros y equipos para el trabajador.
Lesiones: Trabajador será cubierto por los trabajadores de Compensación de Seguros por los daños que surjan de y en el curso del empleo. Prueba del empleador de cobertura de seguro será antes de conceder la certificación. Empleador indica que se va a renovar y mantener adecuadamente la cobertura de Compensación de Trabajadores, Virginia Farm Bureau Compensación de Trabajadores y Empleadores Número Responsabilidad Política WC 6098896 actualmente en vigor, por lo que es activo y en efecto para la duración de la vigencia del contrato.
Promotores Sociales: Los agentes de extensión tendrán acceso razonable al trabajador en la realización de actividades de divulgación. Empleador cumplirá plenamente con las leyes federales.
Documentación: Los trabajadores deben tener los documentos necesarios para completar el formulario INS I-9 dentro de los 3 días de alquiler.
Se espera anticipado fuerza de trabajo total del empleador de igual a 16 trabajadores, de los cuales 1 será H-2A.
Si hay un conflicto entre las traducciones de Inglés y Español, el Inglés prevalecerá.

Virginia Employment Commission	Virginia Comision de Empleo
Eastern Shore Local Office	**La Oficina de Eastern Shore**
Summary of Employment Conditions Specified on the Job Order	Sumario de las Condiciones de Empleo Que Son Especificadas en el Orden de Trabajo
1. Order Number: 535061	1. Numero de el Orden: 535061
2. Name of Employer:	2. Nombre del Empleador:
Henley Farm, LP	Henley Farm, LP
3. Location of Employer & Directions:	3. Lugar y Direccion del Empleador:
(See ETA 790)	(Mira el papel ETA 790)
4. Period of Employment:	4. Periodo de Empleo:
From 04/5/2015 to 12/20/2015	Del 04/5/2015 to 12/20/2015
5. Work Schedule: Minimum of 7 hrs per Day, 5 days per week & 5 on Saturday	5. Horario de trabajado: Horas por dia 7 De dias por semana 5 y 5 horas Sabado
6. Work to be performed: Horticultural	6. El trabajo: Horticola
Hourly Wage: $ 10.32 per hour	Sueldo por Hora: $ 10.32 a hora
7. Transportation provided: From labor camp to work site & return: X Yes No	7. Transportacion provista: del encampamento al la huerta y vuelta: X Yes No
8. Housing & Accommodations: 2 Individual 0 Family	8. Vivenda Disponsible para: 2 Individuos 0 familias
9. Meals Provided: No Workers may do their own cooking: Yes	9. Comidas provistas: No Los trabajadores tienen que cocinar sus Comidas: Si
10. Deductions: Type & Amount: Social Security: XXXX Income Taxes: XXXX Transportation None Tools & Equipment: None Crewleader Charges: None	10. Deduccions: Clase & Cantidad Seguro Social XXXX Impuestos sobre ingresos: XXXX Transportacion: Nada Herramientas/maquinaria: Nada Cobrada por el contratista: Nada

11. 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 notifies this job service office of a later starting date by: 3/23/15 In order for you to be eligible for this guarantee, you must contact the job service at: Virginia Employment Commission 25036 Lankford Hwy Onley, VA 23418 757-302-2029	11. Notas para los trabajadores: Una copia del orden completa esta disponible en la oficina par su inspeccion. El empleador ha garantizado el pago por su primera semana de empleo, a menos que este notifique al servicio de empleos que la fecha de comenzar a trabajar sera astrasda, y que tal notificacion sea a mas a tardar el 3/23/15 Para que ud pueda tener a esta garantia de pago, tendra que ponerse en contacto con: Virginia Comision de Empleo 25036 Lankford Hwy Onley, VA 23418 757-302-2029
During the period of 3/24/15 to 3/30/15, any job service will assist you in doing this.	Durante el periodo del 3/24/15 al 3/30/15, cualquier oficina del servicio de empleos le asistira.

February 1, 2015

Henley Farm LP
Grandy Winston Henley
3513 Charity Neck Road
Virginia Beach, VA 23456

To Whom It May Concern:

I attest that Henley Farm LP Workers Compensation and Employers Liability Policy with Virginia Farm Bureau Fire & Casualty Insurance Company, policy number WC 6098896, will be renewed on July 18, 2015, to assure that coverage is provided for the entire contract period specification of this H-2A application.

Yours truly,

Grandy Winston Henley