Request for Extension of Clearance Order

Virginia Employment Commission

1. To: Puerto Rico North Carolina South Carolina Georgia Florida	3. Job Order Number: 195423	4. Date of acceptance by CNPC: 1-24-11
	5. Employer Name: Heart Seventeen Produce, Inc.	
2. From: Rural Services Manager Virginia Employment Commission P.O. Box 1358 Richmond, VA 23219	6. OES Job Code, Title and Number of Positions Available 45-2092 FARMWORKER 7 pos.	

7. 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

8. By: (Typed Name of ES Agency Representative) Jason Padgett	Title: Rural Services Manager	Telephone Number: 804-786-8714
Signature:		Date Signed: 2-9-11

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

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

Comments:

10. By: ES Agency Representative)	Telephone Number:	Date Signed:

Agricultural and Food Processing Clearance Order
Pedido de Empleados para Agricultura y Procesamiento de Alimentos

U.S. Department of Labor
Employment and Training Administration
OMB Approval No. 1205-0134, Expires 11/30/2012

1. Employer's Name and Address (Number, Street, City, State, Zip Code, and telephone number)/ Nombre y Dirección del Empleador (Numero, calle, ciudad, código postal y teléfono) **Heart Seventeen Produce, Inc. 54-1448361**
Mailing: P.O. Box 29, Hardyville, VA 23070
Physical: 915 Crittenden Road, Hardyville, VA 23070
Phone: (804) 694-9743

2. Location and Direction to Work Site/Dirección del lugar de trabajo
915 Crittenden Road, Hardyville, VA, 23070

see "Attachment 1 to ETA 790" item 2 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" artículo 2
(If additional space is needed, use separate sheet of paper)

3. Location and Description of Housing / Dirección y Descripción de la Vivienda
915 Crittenden Road, Hardyville, VA 23070

Block barracks

Housing capacity - 20 persons

(If additional space is needed, use separate sheet of paper) / Si necesita más espacio, utilice documento adicional.)

see "Attachment 1 to ETA 790" item 3 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" artículo 3

Numbers 4, 5, 6, 7 and 8 for State use only.

4. Industry Code/Código de Industria: 0161

5. Job Order #/No. Orden de Empleo: 195423

6. Occupational Title and Code /Titulo Ocupacional y Código: 45209202

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Tramite: 1-24-11

8. Job Order Expiration Date / Fecha de vencimiento: 6/27/11

9. Anticipated Period of Employment / Periodo Anticipado de Empleo **3/7/2011** **10/17/2011**
From/ Desde: To/Hasta:

10. No. of Worker's Requested / No. de Trabajadores Pedidos: **7**

11. Anticipated Hours of Work per Week/Horas Anticipadas de Trabajo por Semana. Total: 40
Sunday / Domingo 0 Monday / Lunes 7
Tuesday / Martes 7 Wednesday / Miércoles 7
Thursday / Jueves 7 Friday / Viernes 7
Saturday / Sábado 5
see "Attachment 1 to ETA 790" item 11 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" artículo 11

12. Collect Calls Accepted from/Se Aceptan Llamadas a Cobrar de:
Employer / El Empleador Yes ☒ No ☐
Local Office / La Oficina Local Yes ☐ No ☒

13. Board Arrangements / Arreglo de Alojamiento In addition to providing free cooking and kitchen facilities, employer will provide free transportation for workers to and from the neighboring closest town no less than once each week for supplies and/or banking (for workers for who housing must be provided).
for Spanish see "Attachment 1 to ETA 790" item 3 / por Español ver "Adjunto 1 a ETA 790" artículo 3

14. Referral Instructions / Instrucciones para el Referimiento de Candidatos Referrals will be accepted from the State Workforce Agencies (SWAs), directly from applicants, walk-ins, gate hires, and from other sources. SWA's should thoroughly familiarize each applicant with the job specifications and terms and conditions of employment before a referral is made.
see "Attachment 1 to ETA 790" item 14 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" artículo 14

15. Job Specifications / Descripción del Trabajo This job requires working on a diversified crop farm handling both manual and machine tasks associated with commodity production and harvest activities. Workers must be able to perform all duties of entry level workers as well as perform additional mechanized activities with accuracy and efficiency.
(If more space is needed, summary of Material Job Specifications in ENGLISH can be included in separate document, and may also be included in SPANISH)
see "Attachment 1 to ETA 790" item 15 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" artículo 15

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

Crop Activities / Cultivos	Hourly Wage	Piece Rate / Unit(s)	Special Pay (bonus, etc.)	Deductions /	YES / SI	NO	Pay Period Periodo de Pago
Vegetables –	Salario por Hora	Pago por Pieza / Unidad(es)	Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deducciones			
cantalopes,	$ 9.59	$ see "Attachment 1 to		Social Security / Seguro Social	☒	☐	Weekly / Semanal ☒ X
tomatoes, peppers	$	$ ETA 790" item 16 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" artículo 16		Federal Tax Impuestos Federales	☒	☐	
	$	$		State Tax Impuestos Estatales	☒	☐	Bi-weekly / cada 2 semanas ☐
	$	$		Meals / Comidas	☐	☒	
	$	$		Other (specify)/ Otro	☒	☐	Other / Otro

see "Attachment 1 to ETA 790" item 16 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" artículo 16

More Details About the Pay / Mas Detalles Sobre el Pago The employer guarantees to offer, advertise and pay a wage defined as the highest of the USDOL-promulgated AEWR, the prevailing hourly wage or piece rate, an agreed-upon collective bargaining wage (this employer is not subject to a collective bargaining agreement) or the Federal or state minimum wage in effect at the time work subject to the provisions of the job order is performed.
(If additional space is needed, use separate sheet of paper. / Si necesita más espacio, utilice documento adicional.)
see "Attachment 1 to ETA 790" item 16 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" artículo 16

17. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

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 from which the worker departed 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. Subsistence will be in accordance with current rates published in the Federal Register (for workers with and without receipts.) The transportation reimbursement shall be calculated on the worker's actual cost but no more than the most economical and reasonable similar common carrier transportation charges for the distance involved.

See "Attachment 1 to ETA 790" item 17 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" articulo 17

(If additional space is needed, use separate sheet of paper / Si necesita más espacio, utilice documento adicional.)

18. Is it the prevailing practice to use Farm Labor Contractors (FLC) to recruit, supervise, transport, house, or pay workers for this (these) crop activity(ies)? Es la costumbre en el área de usar Contratistas Agrícolas para reclutar, supervisar, transportar, dar vivienda, o pagarle a los trabajadores en estos tipos de cosecha(s)? Yes / Si ☐ No ☒

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

19. Unemployment Insurance provided? Seguro de Desempleo? Yes ☒ No ☐
20. Workers' compensation insurance provided? Indemnización por accidence de trabajo: Yes ☒ No ☐
21. Are tools provided at no charge to the workers? / Se le proveen las herramientas de trabajo a los trabajadores sin cargo alguno? Yes ☒ No ☐

22. 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") / Indique todo acuerdo o convenio con los propietarios del establecimiento o sus representantes con respecto al pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los trabajadores. (Si no hay ningún acuerdo o convenio, indique "Ninguno") **None/Ninguno**

23. 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 las operaciones por parte de los empleados en el lugar de empleo. (Si no hay, indique "Ninguno")

None/Ninguno

24. Address of Order Holding Office (include Telephone number)/Dirección de la Oficina donde se Radico la Oferta (incluya numero de teléfono)	25. Name of Local Office Representative (include direct dial telephone number) / Nombre del Representante de la Oficina Local (Incluya numero de teléfono)
Virginia Employment Commission, 14243 History Land Hwy., Warsaw, VA 22572	Farm Placement Specialist Phone: (804) 333-3675

26. 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 de trabajo, y contiene todos los materiales, términos, y condiciones ofrecidos.

Employer's Signature & Title/ Firma y Titulo del Empleador

L. S. Crittenden President

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 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 One-Stop Career Center constitute a contractual job offer to which the One-Stop Career Center, ETA or a State agency is in any way a party.

Public Burden Statement

Public reporting burden for the ETA Form 790 is estimated to be approximately 60 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and reviewing the collection. Respondents' obligation to reply to these requirements is obligatory by 20 CFR 653.500 and 44 U.S.C. 3501. Persons are not required to respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB Control Number. Public reporting burden for this collection is estimated to average 8 minutes per response, including the time to review instructions, search existing data sources, gather and maintain the data needed, and complete and review the collection of information. 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, Migrant and Seasonal Farmworker Program, Room S4209, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

ENGLISH

Item 2. Location and Direction to Work Site (continued from ETA 790, page 1, Item 2)

915 Crittenden Road, Hardyville, VA, 23070 - From Highway 17, take Rt. 33 East approximately 16 miles, make left onto Rt. 652, go 1 mile, bear off on road to right.

Item 3. Location and Description of Housing (continued from ETA 790, page 1, Item 3)

Housing is provided at no cost only to non-commuting workers. "Non-commuting workers" are those workers who are not reasonably able to travel to and from the residence he/she occupied at time of employment offer each work 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.

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.

915 Crittenden Road, Hardyville, VA, 23070 - From Highway 17, take Rt. 33 East approximately 16 miles, make left onto Rt. 652, go 1 mile, bear off on road to right.

Housing will be clean and in compliance with applicable federal housing standards or local rental housing standards when made available for occupancy. Workers occupying the housing will be responsible for maintaining the housing and their living quarters 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. Failure to comply with these rules will result in disciplinary action as described in the Work Rules.

Workers will be assigned to employer-provided housing by a designated company manager and must occupy the quarters assigned to them. Women workers will be provided with sleeping facilities shared with other female workers and segregated toilet facilities. Dining and other common area will be shared or separate cooking facilities will be provided.

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

The work day is from 06:00 AM until 02:00 PM Monday through Friday and 06:00 AM until 11:00 AM on Saturday, with an unpaid lunch break (7 hours/day and 5 hours/day on Saturday). The worker may be requested, but not required, to work as much as 12 hours per day and/or on the worker's Sabbath, depending on weather and other conditions. 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 14. Referral Instructions (continued from ETA 790, page 1, Item 14)
Workers must meet all of the following criteria:

1. Are available and indicate willingness to work for entire season.
2. Have transportation to job site at start of season for non-local workers and daily for local workers.
3. Have been fully apprised by the local employment office of the terms, conditions and nature of employment.
4. Are legally entitled to work in the U.S.
5. Are able, willing, and qualified to perform the work.

The actual employment offer is at the sole discretion of the employer.

Workers must possess documentation required to enable employer to comply with the employment verification requirements of IRCA. Accurate completion of Form I-9 will be required of each worker within (3) days of employment pursuant to U.S. law. All workers hired pursuant to this job order must demonstrate eligibility to work legally in the U.S. Refer to the back of Form I-9 for documents acceptable for purposes of establishing employment eligibility. After hiring, employer may verify workers' work authorization through the federal employment-authorization verification program E-verify.

Workers should bring with them documents verifying their legal right to work in the U.S. at the time of employment. Valid eligibility documents will be necessary to complete tax withholding and I-9 forms.

Referrals of individuals shall be made through the order holding office of the Virginia Employment Commission 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 referring SWA office to inform job seekers of the terms and conditions of this clearance order. The referring SWA office after coordinating the referral with the order holding office will contact the employer's agent or the employer directly and advise the agent or employer of the referral or referrals. When possible, SWA offices should furnish translator services if necessary. Interviews, either in person or by telephone, will be conducted by the employer's agent during the hours of 9:00 AM to 3:30 PM , Monday through Friday. **Employer's agent to be contacted first at the following address and phone number. If unavailable, contact employer directly during the same hours.**

Employer Agent	**Employer**
MAS Labor H-2A, LLC.	Heart Seventeen Produce, Inc.
P.O. Box 507	Thomas S. Crittenden
Lovingston, VA 22949	915 Crittenden Road , Hardyville, VA 23070
434-263-4300 (phone)	(804) 694-9743 (phone)
434-263-4700 (fax)	(804) 695-0344 (fax)

A hiring decision will be communicated directly to the applicant at the telephone number, address, email address or other contact information in the event that such a decision cannot be rendered at time of interview. The applicant should be advised to stay in touch with the referring SWA office in any case.

Order holding office: Virginia Employment Commission
14243 History Land Hwy
Warsaw, VA 22572
(804) 333-3675

Item 15. Job Specifications (continued from ETA 790, page 1, Item 15)

Plant, cultivate and harvest vegetables. Work on planter, planting roots, seeds and bulbs. May spread plastic or other groundcovering and clean by hand plastic from ground upon removal. Cultivate, weed and thin plants. Transplant plants, riding on transplanter or by hand. May stake/tie plants, trellis/prune plants, and set poles and wires for vine plants. Pick, cut, lift, or pull crops to harvest them. May tie vegetables in bunches or top them. Grade, size and package product. Apply pesticides, fertilizer and crop protectants. Place irrigation pipe and fittings. Considerable stooping and kneeling is required. Care must be taken to prevent damaging produce and plants. May assist with general maintenance of buildings and grounds.

Work is to be done in the field for long periods of time. Workers are expected to perform duties including boxing, weighing and loading of product. Workers will assist in loading trucks with product weighing up to and including 60 pounds and lifting to a height of 5 feet for long periods of time. To be qualified for this position, a worker must be willing to perform the considerable manual labor required on such a farm.

In addition, workers may be required to perform variable tasks such as the following: ditching, shoveling, hoeing, hauling, ground preparation, and other tasks related to general farming.

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

Workers should be able to work on their feet in bent positions for long periods of time. Allergies to ragweed, goldenrod, insect spray, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job. Workers should be physically able to do the work required with or without reasonable accommodations.

Workers are exposed to wet weather early in the morning through the heat of the day, working in fields. Temperatures may range from 10 to 105 F. Workers may be required to work during occasional showers not severe enough to stop field operations. Saturday work required. Must be able to lift/carry 60 lbs. Post-hire employer-paid drug testing and background check required.

Employer assures that workers will be provided transportation from living quarters to work site every day (for workers who must be provided housing.)

Employer will accept any worker or workers who are capable of performing the work. Employer is willing to train workers for a period not to exceed 3 days (24 working hours). Persons seeking employment under the provisions of this job order should be available for the entire period requested by the employer. All terms and conditions included in the job order will apply equally to all workers, domestic and foreign, specifically employed according to the provisions of this job order.

All domestic and/or nonresident seasonal workers employed pursuant to this job order who satisfactorily completed the previous crop season may be compensated above the stated hourly wage rate. The decision to pay above the stated prevailing hourly rate will be made by the employer, at his sole discretion, and will be based on factors including the recipient's performance and tenure.

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.

While the employer does not require applicants to take and pass a drug test as part of the interview process, the employer has a no-exceptions drug policy requiring new hires to take and pass a drug test no later than the date on which work commences. The employer pays for the cost of drug testing and every new hire, both foreign and domestic, must undergo testing before starting work with the company. All testing is conducted uniformly after an initial job offer has been extended and accepted by the new hire. If someone tests positive, he/she is immediately terminated and paid for all hours worked between the first date of employment and the date of termination, if any. In the case of a foreign worker who is terminated for cause resulting from failure to pass a drug test, the employer will arrange least-cost transportation to the worker's place of recruitment, at the worker's expense. Employer-paid post-hire random, upon suspicion and post-accident drug testing is also required.

The employer requires that all new hires for employment pass an employer-paid background check. All background checks are conducted uniformly after an initial job offer has been extended and accepted by the new hire. Applicants found to have major moving violations, or convictions for drunk (DUI) or reckless driving, have criminal convictions, are on work-release programs or possess convictions for violent (assault, child molestation and similar), felony or drug-related offenses will be immediately terminated and paid for all hours worked between the first date of employment and the date of termination, if any. In the case of a foreign worker who is terminated for cause resulting from findings of the background check, the employer will arrange least-cost transportation to the worker's place of recruitment, at the worker's expense.

All terms and conditions included in the job order will apply equally to all workers, domestic and foreign, employed under this job order.

Item 16. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions (continued from ETA 790, page 1, Item 16)

In the event the USDOL decreases the stated AEWR for any reason during the pendency of the employer's positive recruitment and term of labor certification in the instant application, the employer will correspondingly reduce his offered/paid hourly wage rate so long as the newer lower AEWR remains the highest of the aforementioned rates in effect at the time the work is performed. In the event the state workforce agency promulgates an hourly wage rate higher than the federal AEWR which is subsequently superseded by a prevailing wage rate identified by an industry- or employer-provided countervailing survey, accepted and approved by the USDOL, the employer reserves the right to pay the lower rate at his discretion but in any case not less than the highest of the aforementioned rates in effect at the time the work is performed.

Piece Rate: N/A

The employer guarantees to offer the workers 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 the arrival of the workers at the place of employment and ending on the termination date specified in the work order or its extension, if any. If the employer offers the worker during such period less employment than required under this provision, the worker will be paid the amount he/she would have earned had he/she, in fact, worked for the guaranteed number of hours.

For the purposes of the above requirements the "period of employment" shall be 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 employment in Item 9.

If, before the expiration date specified in the work order, the service of the workers is no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, or other Acts of God, such as frost, flood, drought, hail, etc. which makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work order and return the worker to the place from which the worker, without intervening employment, came to work for the employer at the expense of the employer.

Employer will provide without charge all tools, supplies and equipment necessary to perform duties assigned.

Unless the employer has amended the date of need no less than ten (10) working days prior to the date of need through notice to the order holding office, the employer will guarantee one week's wages to all workers subject to this order beginning with the anticipated start date.

Any U.S. worker who fails to notify the nearest SWA no sooner than nine (9) working days and no later than five (5) working days prior to the anticipated date of need of his/her intentions to fill the job for which he/she was referred and recruited will be disqualified from the first week's wage guarantee described above.

If the worker voluntarily abandons employment before the end of the job order period 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 (2) working days after such abandonment occurs. The employer will not be responsible for providing or paying return transportation and subsistence expenses of the worker and the worker is not entitled to the three-quarter guarantee described above.

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.

Employer agrees to maintain adequate and accurate payroll records. The employer will furnish to each worker on pay day an itemized accounting of earnings and of all legal and authorized deductions. Deductions for FICA and federal/state tax withholding, and deductions including court-ordered child support, garnishments and liens, will be made in individual circumstances as required by law. Advances and/or loans made to workers, if any, may be repaid by pre-authorized payroll

deductions. The employer does not envision other uniform workforce-wide payroll deductions. Reasonable repair costs of damage other than that caused by normal wear and tear will be charged to workers found to have been responsible for willful or negligent damage to housing or furnishings. Long distance telephone calls are prohibited without prior permission of employer and costs of such calls, if made by workers without employer's prior permission, will be charged to workers.

Each worker will be paid individually be check available on Friday. The payroll period is weekly. The employer will furnish to the worker on each payday a written statement of the worker's total earnings for the pay periods, the beginning and ending dates of the pay period, the worker's hourly rate and/or piece rate of pay, the units produced daily (if paid by piece rate), the hours of employment which were offered to the worker (broken out by the hours offered in accordance with and over and above the ¾ guarantee), the hours actually worked by the worker, an itemization of all deductions made from the worker's wage, and the employer's name, address and FEIN.

The employer agrees to make earnings records and statements available for inspection and transcription upon request by the Secretary or a duly authorized and designated representative, and by the worker and representatives designated by the worker when appropriate authorization is provided.

Employer will provide workers' compensation at no cost to workers covering injury and disease arising out of and in the course of worker's employment. Proof of worker's compensation insurance will be provided to the certifying officer prior to the certification date.

The employer will reimburse the worker at the first pay period or not later than at the halfway point in the contract ("50% period") for costs incurred by the worker for visa application fees, border crossing fees, transportation costs and reasonable subsistence from the place of recruitment from which the worker came to work for the employer to the place of employment to the extent that such worker-borne expenditures reduce the worker's FLSA earnings at the first pay period. No recruitment fees shall be paid by employees.

Item 17. Transportation Arrangements (continued from ETA 790, page 2, Item 17)

Pursuant to 20 CFR 655.122(h) the minimum travel subsistence of $10.64 per day or the current minimum subsistence amount published in the Federal Register will be paid to workers who cannot provide receipts, and the maximum 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 no more than the most economical and reasonable similar common carrier transportation charges for the distance involved.

If the worker completes the period of employment, the employer will provide or pay for the worker's transportation and reasonable subsistence from the place of employment to the place from which the worker came to work for the employer, except when the worker has accepted subsequent employment with another employer who agrees to accept the return transportation costs, in which case this employer only pays for the transportation to the next job.

Reimbursement of inbound and return transportation costs applies only to persons recruited from outside normal commuting distance (to and from their permanent place of residence each day; see page one). Return transportation will not be provided to workers who voluntarily abandon employment before the end of employment period or who are terminated for cause.

The employer will provide transportation at no cost to the worker from the employer provided housing to the worksite and return on a daily basis. Such transportation shall be in accordance with applicable laws and regulations. The use of this transportation is voluntary; no worker will be required as a condition of employment to utilize the transportation and subsistence if applicable. No daily transportation is provided by employer to local workers other than from farm to worksite.

If the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire or other acts of God such as frosts, flood, drought, hail or the like which makes fulfillment of the work period impossible and Regional Administrator so certifies, the employer will provide reimbursement for transportation and daily subsistence from the place of recruitment for covered employees.

Workers Compensation Insurance

Carrier: Commerce & Industry Ins. Co.
Policy: WC001083312

SPANISH

Item 2: Location and Direction to Work Site/Dirección del lugar de trabajo

915 Crittenden Road, Hardyville, VA, 23070 - Desde la carretera Highway 17, tomar la Rt. 33 East aproximadamente 16 millas, voltear a la izquierda hacia la calle Rt. 652, avanzar 1 milla, dirigirse al lado derecha de la carretera

Item 3. Location and Description of Housing/Dirección y Descripción de la Vivienda

La vivienda es provista bajo ningún costo a empleados que no conmutan. Se conoce como "empleados No-conmutables" a los empleados quienes no tienen la posibilidad de viajar cada día desde y hacia el lugar de su residencia que él/ella ocupaba en el momento del ofrecimiento de trabajo. La vivienda será provista solamente a empleados. Ninguna persona que no sea un empleado o que no se le haya asignado una vivienda se le permitirá ocupar una vivienda.

El empleador se retiene la posesión y control del área de la vivienda en todo momento y el empleado, si se le provee vivienda bajo los términos de este acuerdo de trabajo, entregará la vivienda cuando termine el empleo a su empleador quien le provee la vivienda, de acuerdo con la ley estatal.

915 Crittenden Road, Hardyville, VA, 23070 - Desde la carretera Highway 17, tomar la Rt. 33 East aproximadamente 16 millas, voltear a la izquierda hacia la calle Rt. 652, avanzar 1 milla, dirigirse al lado derecha de la carretera

La vivienda será limpiada y en conformidad aplicadas a los estándares federales de vivienda o de renta local de vivienda cuando se encuentre disponible. Los empleados que ocupan la vivienda serán responsables de mantener la vivienda y los derredores en orden, limpios y de acuerdo con las Reglas de Trabajo que serán proveídos desde el momento de empleo y serán anexados a esto e incorporados como referencia a esta Solicitud. La falta de cumplimiento con estas reglas será resultado de una acción disciplinaria como se describe en las Reglas de Trabajo.

Los empleados serán asignados a la vivienda por parte del empleador y designados por el administrador de la empresa y deberán ocupar el inmueble señalado a ellos. Las empleadas mujeres serán provistas con habitaciones para dormir que compartirán con otras mujeres y separadas de las facilidades de servicios sanitarios. El área de comedor y otras áreas comunes serán compartidas o se proveerá área para cocinar.

Item 11. Anticipated Hours of Work per Week/Hora Anticipadas de Trabajo por Semana

El día de trabajo es de 06:00 AM hasta 02:00 PM de lunes a viernes y 06:00 AM hasta 11:00 AM el Sábado, con un tiempo para comer, sin ser pagado, de (7 horas/día y 5 horas/día on Sábado). Se le podrá pedir al empleado, pero no requerido, trabajar tanto como 12 horas por día y/o en el día de descanso religioso, dependiendo en las condiciones climáticas u otras condiciones. Las horas de trabajo causadas por extremo calor, frío o sequía pueden verse afectadas. El empleador ofrece 40 horas/semana siempre y cuando las condiciones del tiempo y la cosecha lo permitan. Los empleados se reportarán a trabajar el día designado y al lugar como se le indicó por el empleador cada día.

Item 13. Board Arrangements/Arreglo de Alojamiento

Además de proveer cocina y las facilidades gratis, el empleador proveerá transportación gratuita a los empleados de y hasta la ciudad más cercana al menos una vez por semana para comprar suministros/ir al banco (para los empleados a quienes se les deba de proveer vivienda).

Item 14. Referral Instructions/Instrucciones para el Referimiento de Candidatos

Se aceptan recomendaciones de las Agencias de Trabajo Estatales (SWAs), directamente de los solicitantes, sin cita, contratados al llegar y de otros medios. Las SWAs deberán estar completamente familiarizados con cada solicitante con las

especificaciones de trabajo y los términos y condiciones del empleo antes de realizar la recomendación. Los empleados deberán cumplir con los siguientes criterios:

1) Se encuentra disponible e indica el deseo de trabajar la temporada completa
2) Que tengan transportación al lugar del trabajo al inicio de la temporada para los empleados no locales y diariamente para los empleados locales
3) Que hayan sido completamente instruidos por la oficina local de empleo de los términos, condiciones y naturaleza del empleo.
4) Que estén legalmente autorizados de trabajar en los Estados Unidos.
5) Estar capaces, deseosos y calificados para desarrollar el trabajo.

El ofrecimiento de trabajo actual se deja a discreción del empleador.

Los empleados deberán poseer documentación requerida que permita al empleador a cumplir con la verificación de requisitos del empleo de la IRCA. El llenado correcto de la forma I-9 será requerida para cada trabajador en los siguientes (3) días del empleo de acuerdo a las leyes de Estados Unidos. Todos los empleados contratados de conformidad bajo este trabajo deberán demostrar elegibilidad de trabajar de manera legal en los Estados Unidos. Revisar en la parte de atrás de la I-9 por los documentos aceptados para el propósito de establecer elegibilidad en el empleo. Después de la contratación, el empleador deberá verificar la autorización de empleado a través del programa de verificación de empleo federal E-verify.

Los empleados deberán de traer consigo los documentos que verifiquen su derecho legal de trabajar en los Estados Unidos al momento del empleo. Los documentos de validez para la elegibilidad será necesaria para completar la nómina de retención de impuestos y las formas I-9.

Las recomendaciones de individuos serán hechas a través de las oficinas de colocación Virginia Employment Commission para asegurar el empleo actual, cosecha o información y asegurar los arreglos necesarios. Será responsabilidad de la oficina SWA de informar a los solicitantes del empleo de los términos y condiciones de este contrato. La oficina SWA después de coordinar las recomendaciones como oficina de solicitantes contactará al agente del empleador o al empleador directamente para avisarle al agente o empleador de la recomendación o recomendaciones. Cuando sea posible, las oficinas SWA contratarán a un traductor, si fuera necesario. Las entrevistas, ya sea en persona o por teléfono, serán conducidas por del empleador durante horas de trabajo de 9:00 AM a 3:30 PM, Lunes a Viernes. **El agente del empleador será contactado primeramente en la siguiente dirección o teléfono. Si no se encuentra disponible, se contactará al empleador directamente durante las mismas horas.**

Agente del Empleador	**Empleador**
MAS Labor H-2A, LLC.	Heart Seventeen Produce, Inc.
P.O. Box 507	Thomas Crittenden
Lovingston, VA 22949	915 Crittenden Road , Hardyville, VA 23070
434-263-4300 (teléfono)	(804) 694-9743 (teléfono)
434-263-4700 (fax)	(804) 695-0344 (fax)

La decisión de contratación ser comunicada directamente al solicitante al teléfono, dirección, correo electrónico u otro medio de información en el caso que dicha información no pueda ser otorgada durante la entrevista. Se le debe pedir al solicitante de estar en contacto con la oficina de referencia (SWA) en cualquier caso.

Oficina de Agencia Estatal: Virginia Employment Commission
14243 History Land Hwy
Warsaw, VA 22572
(804) 694-9743

Item 15. Job Specifications/Descripción del Trabajo

Este trabajo requiere trabajar en una granja de cosecha diversificada manejando trabajos manuales y mecánicos asociados con la comodidad de la producción y actividades de cosecha. Los empleados deberán desarrollar todos los trabajos a nivel de entrada así como desarrollar actividades mecánicas con exactitud y eficiencia. Para calificar a esta posición, el trabajador deberá tener la disposición de desarrollar trabajo manual considerable en dicha granja

Siembra, cultiva y cosecha vegetales. Trabaja en sembradora, siembra raíces, semillas y bulbos. Puede extender el plástico u otras cubiertas del suelo, y limpiar a mano el plástico del suelo después de retirarlo. Cultiva, deshierba y reduce plantas. Trasplant las plantas, montado en la trasplantador o a mano. Puede estacar/atar plantas, enreja/poda plantas y acomoda postes y alambre para las vides. Levanta, corta, carga o arranca cosecha para cosecharlas. Puede atar vegetales en montones o unirlas. Clasifica, mide y empaca producto. Aplica pesticidas, fertilizantes y protectores de cosecha. Coloca tubos y montajes de irrigación. Se requiere agacharse e incarse de manera considerable. Se debe de tener cuidado para prevenir dañar vegetales y plantas. Puede ayudar en mantenimiento general de la tierra y edificios de la granja.

El trabajo se deberá de realizar en la granja por largos periodos de tiempo. Se espera que los trabajadores desarrollen los trabajos incluyendo el embalaje, pesar y cargar el producto. Los trabajadores ayudarán en cargar los camiones con el producto pesando hasta 60 libras y cargar hasta una altura de 5 pies por largos periodos de tiempo. Para calificar a este trabajo, el empleado debe estar deseoso de desarrollar trabajo manual considerable requerido en dicha granja.

Además, los trabajadores pueden realizar tareas varias tales como: hacer zanjas, utilizar palas, azadones, acarreo de tierra, preparación del terreno, y otras tareas relacionadas con la agricultura en genera.

El trabajo puede incluir trabajo de campo mecanizado utilizando equipo de potencia. Por ejemplo y no limitado al equipo de potencia puede incluir tractores, sembradoras, rociadoras, cosechadoras y otros equipos. Se espera que los trabajadores sean capaces de operar equipo agrícola con o sin indicaciones.

Los trabajadores serán capaces de trabajar en sus pies inclinados por largos periodos de tiempo. Las alergias a solidago, ambrosía, espray de insecto, químicos relacionados, etc. puede afectar la habilidad de los trabajadores para desarrollar el trabajo. Los trabajadores deben estar físicamente capaces de desarrollar el trabajo requerido con o sin comodidades razonables.

Los trabajadores estarán expuestos a temperaturas húmedas en la mañana y el calor durante el día al trabajar en el campo. Las temperaturas oscilan de 10 a 105 grados F. Se requiere que los trabajadores laboren durante lluvias ocasiones no tan severas que se detenga el trabajo del campo. Se requiere trabajar los sábados. Debe poder levantar y cargar 60 libras. Se requiere examen antidoping posterior al empleo y verificación de antecedentes pagada por el patrón.

El empleador asegura que al trabajador se le proveerá transportación de su vivienda al lugar de trabajo cada día (para los trabajadores que se les provea hospedaje.)

El empleador acepta cualquier trabajador o trabajadores que sean capaces de desarrollar el trabajo. El empleador está dispuesto a entrenar a los trabajadores por un periodo que no exceda 3 días (24 horas de trabajo). Las personas que deseen el trabajo bajo las provisiones de este trabajo deberán estar disponibles por el periodo completo requerido por el empleador.

Todos los trabajadores domésticos y/o no residentes de temporada que busquen el trabajo que cumplan satisfactoriamente la estación de cosecha anterior pueden ser compensados con arriba por encima de la tarifa de

salario indicada por hora. La decisión del pago antes mencionado será hecha por el empleador, a su propia discreción, y se basará en los factores que incluyen el desempeño y permanencia del empleado.

El empleador se retiene el derecho de despedir a un empleado obviamente descalificado, enfermizo o recalcitrante quien físicamente sea capaz pero demuestre su falta de deseo de desarrollar el trabajo necesario para que el empleador aumente una producción de calidad Premium. (Ver Anexo 2, Condiciones Generales).

Mientras que el empleador no requiera que los solicitantes tomen y aprueben el exámen antidoping como parte del proceso de entrevista, el empleador tiene una política sin excepción de no drogas requiriendo que los nuevos contratados tomen y aprueben un exámen antidoping a más tardar que la fecha de inicio del empleo. El empleador pagará por el costo de la prueba antidoping y todos los nuevos contratados, tanto extranjeros como locales, deberán ser examinados antes de iniciar el trabajo con la compañía. Todas las pruebas se realizan de manera uniforme después de darse la oferta inicial de trabajo y que se haya aceptado por el nuevo empleado. Si alguien da positivo, el/ella será despedido de inmediato y se le pagarán las horas trabajadas entre el primer día de emplo al día del despido, si hubiera. En cualquier caso de empleados extranjeros que sean despedidos a consecuencia de no aprobar el exámen antidoping, el empleador se encargará de arreglar el transporte de más bajo costo para el empleador hasta el lugar de su reclutación, a expensas del trabajador. El empleador pagara examen antidoping posterior al empleo al azar, bajo sospecha y posterior a un accidente.

El empleador requiere que todos los nuevos empleados contratado aprueben una revisión de antecedentes, pagada por el empleador. La revisión de antecedentes será conducida uniformemente después de que la oferta inicial de trabajo se haya ofrecido y aceptado por el contratado. Los solicitantes que se encuentren con violaciones, o condenados por manejar bajo la influencia del alcohol (DUI) o imprudencial, condenas criminales, programa de trabajo de liberación o tener condenas por violencia (asalto, acoso de menores y similares), delitos u ofensas relacionadas a las drogas será causal de despido inmediato y se le pagarán las horas laboradas entre el primer día de empleo y la fecha de terminación, si hubiera. En el caso de empleados extranjeros que sean despedidos por las causas resultantes de la verificación de antecedentes, el empleador encontrara el costo de transportación más económico al lugar de la reclutación del empleo, a costo del empleado.

Todos los términos y condiciones incluidos en la orden de trabajo se aplicarán por igual a todos los trabajadores, domésticos y extranjeros, empleados bajo la misma orden de trabajo.

Item 16. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions/Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas)

El empleador garantiza ofrecer, publicar y pagar el salario definido como el más alto en el AEWR promulgado por el Departamento de Trabajo, el salario por hora prevaleciente o por rango de pieza, el acordado bajo la negociación colectiva del salario (el empleador no está sujeto a un acuerdo de negociación colectiva), o el salario Federal o mínimo estatal en efecto al momento del tiempo de trabajo sujeto a provisión al momento de realizar el trabajo. En el caso que el Departamento de Trabajo baje el AEWR por cualquier razón durante el tiempo de la reclutación del empleador y el término del certificado de trabajo en la solicitud, el empleador reducirá su ofrecimiento/pago por rango de hora tan bajo como para equiparar con el nuevo AEWR y que sea el más elevado de los rangos antes mencionados en efecto al momento de que el trabajo sea desarrollado. En el evento que la agencia de colocación del estado promulgue un rango de salario por hora más elevado que el AEWR federal que subsecuentemente sea retirado y sustituido por un rango de salario prevaleciente identificado por una industria -o proveída por el empleador- proveída por un estudio compensatorio, aceptado y aprobado por el Departamento de Trabajo, el empleador se reserva el derecho de pagar un rango menor a su discreción, pero en cualquier caso no menor sea el más elevado de los rangos antes mencionados en efecto al momento de que el trabajo sea desarrollado.

Pago por pieza: N/A

El empleador garantiza ofrecer al empleado trabajo por al menos ¾ de las horas de trabajo del período total durante el cual el trabajo y todas las extensiones estarán en efecto, iniciando con el primer día de trabajo después de la llegada del trabajador al lugar del empleo y terminando en la fecha especificada en el contrato o sus extensiones, si hubiera. Si el empleador ofrece menos trabajo durante este periodo que el requerido bajo esta provisión, el trabajador será pagado la cantidad que él/ella hubiera ganado donde él/ella, de hecho, haya trabajador para garantizar la cantidad de horas.

Para los propósitos de los requerimientos anteriores el "período de empleo" será el período del primer día de trabajo que se presente el empleado en la granja del empleador y esté listo, dispuesto, capaz y elegible a trabajar hasta la fecha anticipada del término del contrato en el Item 9.

Si, antes de la fecha de expiración especificada en la descripción del contrato, el servicio del empleado no sea requerido por razones fuera del control del empleador dado por fuego, o hechos ajenos, como sería heladas, inundaciones, granizo, etc. que haga que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador podrá dar por terminado el trabajo y regresar al empleado al lugar de donde el empleado, sin intervenir en el empleo, vino a trabajar para el empleador pagado por el mismo.

El empleador proveerá sin costo todas las herramientas, suministros y equipo necesario para desarrollar las tareas asignadas.

A menos que el empleador cambie la fecha de necesidad no menor a diez (10) días laborales previos a la fecha requerida a través de una notificación de la oficina correspondiente, el empleador garantizará el salario de una semana a todos los empleados sujetos a esta descripción iniciando por la fecha de inicio anticipada.

Cualquier empleado de EEUU que falle notificar la oficina más cercana de SWA tan pronto como nueve (9) días laborales y no menos de cinco (5) días previos al trabajo a la fecha anticipada de su necesidad de las intenciones de el/ella de cumplir con el trabajo que él/ella fuere referido o reclutado será descalificado del de la garantía de la primera semana de sueldo descrito arriba.

Si el empleado voluntariamente abandona el trabajo antes del término del período del trabajo o es despedido por problemas laborales o mala conducta, el empleador notificará al Departamento de Trabajo (y Seguridad Interna, en el caso de un trabajador H2-A) a más tardar de dos (2) días laborales en caso de su abandono. El empleador no será responsable de proveer o pagar la transportación de retorno y gastos de subsistencia del empleado y el empleador no está obligado a la garantía de tres cuartos descrita arriba.

El empleador ha informado a los beneficiarios/empleados de la visa H-2A de su responsabilidad de regresar a su país de origen, o de las autorizaciones de empleo subsecuetnes, al final del término del empleo.

El empleador está de acuerdo en mantener registros de las nóminas de manera adecuada y precisa. El empleador proporcionará a cada empleado en el día de pago la contabilidad detallada de las ganancias y las deducciones legales y autorizadas. Las deducciones del FICA y las retenciones de impuestos federales/estatales y las deducciones incluyendo el apoyo a menores por orden judicial, embargos y gravámenes, ser harán en circunstancias requeridas por la ley. Los adelantos y/o préstamos hechos a los empleados, si hubiera, serán pagados por deducción pre autorizada en la nómina. El empleador no prevé otras deducciones hechas a la nómina de acuerdo a la fuerza laboral. Los costos razonables por reparaciones de objetos dañados, diferentes a los que se hayan sido dañados por causas normales de temperatura o ruptura serán cobrados a los empleados que hayan sido responsables por daños voluntarios o negligentes a la vivienda o mobiliario. Las llamadas de larga distancia están prohibidas sin previo permiso del empleados y los costos de las llamadas, si fueron hechas por los empleados sin previo permiso del empleador, serán cobradas a los trabajadores.

A cada empleado se le pagara de manera individual por cheque disponible en Viernes. El período de pago es semanalmente. El empleador proporcionará al empleado en cada día de pago un estado de cuenta de las ganancias totales del empleado por los períodos de pago, la fecha de inicio y término de cada período de pago, el rango por hora del empleado y/o el rango de pago por pieza, las unidades producidas diariamente (si el pago es por rango de pieza) las horas de empleo que fueron ofrecidas por el empleado (desglosadas por las horas ofrecidas de acuerdo con y sobre la garantía de ¾), las horas trabajadas

por el empleado, un desglose de todas las deducciones hechas del salario del empleado, si se utilizaron los rangos por pieza, las unidades de producción diaria, el nombre del empleador, dirección y FEIN.

El empleador está de acuerdo de llevar los registros de ganancias y los estados de cuenta disponibles para inspección, transcripción bajo pedimento del Secretario o algún representante autorizado y designado, y por el empleado o representante designado por el mismo empleado cuando se haya proveído una previa autorización.

El empleador proveerá al empleado compensación sin costo al empleado que cubra heridas o enfermedades que se den fuera y en el curso del empleo del trabajador. Se proveerá comprobante del seguro de compensación proveído por el oficial certificador previo a la fecha de certificación.

El empleador reembolsara al empleado durante el primer período de pago y a mas tardar a la mitad del contrato (período del 50%) por los sotos incurridos por el empleado por la cuota de su solicitud de visa, cuota fronteriza, costos de transportación y subsistencia razonable desde el lugar de su reclutación de donde provienen a trabajar para el empleado al lugar del empleo en la medida en que tales gastos a cargo del empleado reduzcan las ganancias del FLSA durante el primer período de pago. Ninguna cuota por reclutación será pagada por los empelados.

Item 17. Transportation Arrangements/Arreglos de Transportación

De conformidad al 20 CFR 655.122(h) la subsistencia mínima de viaje es de $10.64 por día o la subsistencia mínima actual publicada por el Registro Federal pagado a los trabajadores que no puedan proveer recibos, y el máximo de subsistencia de $46.00 por día o la subsistencia máxima actual publicada por el Registro Federal será pagada a los empleados que puedan presentar recibos. El reembolso de la transportación será calculada en el costo actual del empleado, pero no mayor que el medio de transporte más económico y razonable en la distancia involucrada.

Si el empleado completa el período de empleo, el empleador proveerá o pagará la transportación y subsistencia razonable del empleado desde el lugar de su empleo al lugar de donde proviene el empleado, excepto cuando el trabajador haya aceptado empleo subsecuente con otro empleador que esté de acuerdo en aceptar los pagos de transporte de regreso, en este caso el empleador solo pagará por la transportación hacia el nuevo trabajo.

El reembolso de la transportación de llegada o retorno aplica solo a las personas reclutadas fuera de distancia conmutable (de y hasta su lugar permanente de residencia cada día, ver primera hoja). El transporte de retorno no será proveído a los empleados que voluntariamente abandonen el empleo antes de terminar el periodo o que hayan sido despedidos por alguna causa.

El empleador proveera la transportación bajo ningun costo para elempleado desde su vivienda al lugar del trabajo y regresarle diariamente. Dicha transportación será de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. El uso de este transporte es voluntario, a ningún empleado se le requerirá como condición del empleo el utilizar la transportación y subsistencia si aplica. El empleador no proveerá transportación a los empleados locales diferente que de la granja al lugar de trabajo.

Si los servicios de los empleados no son mas largos que los requeridos por razones fuera de control del empleador dado a incendio o hechos fuera de control como heladas, inundaciones, sequía, granizo o algo parecido que no permita que el cumplimiento del periodo de trabajo imposible y que la Administración Regional certifique, el empleador proveera reembolso de la transportación y la subsistencia diario desde el lugar del reclutamiento para los empleados cubiertos.

Seguro de Compensación de Trabajadores

Portador: Commerce & Industry Ins. Co.
Poliza: WC001083312

Heart Seventeen Produce, Inc. 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 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 housing after hours. Illegal drugs may not be used, sold, manufactured or kept on any employer premises, including housing. Employer will test for drugs upon suspicion of use.

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. No loud music 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. Lights and unnecessary heat should be turned off; doors and windows closed in event of rain and when heat is turned on.

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

8. Workers living in employer's housing may 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. All visitors must report to management or supervisor upon entering employer's property. 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 with any tool or weapon 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 the employer's office.

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

26. Long distance telephone calls are prohibited without prior permission of employer and costs of such calls, if made by workers without employer's prior permission, will be charged to workers.

27. 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 day.
    Third offense: immediate discharge with written fact statement. Employee will be asked to sign written fact statement.

NORMAS DE TRABAJO

Aunque no es la intención de ser una lista complete, la intención es que estas normas de trabajo provean guía a los trabajadores de los estándares de conducta que se espera por parte de ellos.

Se les notifica que cualquier violación de los requisitos legítimos relacionados al trabajo que tenga el patrón, incluyendo estas normas de trabajo, serán consideradas como motivo para despedir al trabajador inmediatamente. Las sanciones, tales como suspensión de oportunidades de trabajo por el resto del día o hasta tres días pueden llevarse a cabo en el caso de violaciones menos graves.

Se espera que los trabajadores cumplan con todas las normas relacionadas a disciplina, asistencia al trabajo, calidad de trabajo y esfuerzo, y el cuidado y mantenimiento de toda la propiedad que el patrón le provea.

1. Los empelados que desarrollen un trabajo descuidado o inseguro podrán ser suspendidos sin derecho a pago por el resto del día o hasta por tres días a discreción del supervisor, dependiendo del grado de la infracción, al record previo del empleado y otros factores relevantes. El despido del empleado podrá ser resultado de ofensas anteriores.

2. No se podrá usar o poseer cerveza, licor o drogas ilegales durante las horas de trabajo o durante cualquier día de trabajo antes de que el mismo sea completado (como durante las comidas); los empleados no podrán reportarse a trabajar bajo la influencia de cerveza, licor o drogas ilegales. Los empleados podrán ser despedidos por el uso excesivo de alcohol, andar borracho y/o tener una conducta inadecuada en la vivienda después de horas. Las drogas ilegales no podrán ser usadas, vendidas, manufacturadas o guardadas en la propiedad del empleador, incluyendo la vivienda. El empleador podrá llevar a cabo prueba antidoping bajo sospecha de uso.

3. No se permitirán ausencias excesivas. Este es un trabajo regular, un empleo diario para lo que se espera que los empleados estén presentes, disponibles y deseosos de desarrollar su trabajo diario. Este no es un empleo esporádico o de un día. Las llegadas tardes en exceso o repetitivas no serán aceptadas. Cualquier ausencia al trabajo deberá ser reportada a las 7 AM. Las ausencias sin justificación de cinco días consecutivas constituirán como abandono del empleo y el empleado será despedido.

4. Los empleados deberán mantener cualquier la vivienda proveído a ellos limpia y en buen estado, dando uso y desgaste razonable. Los empleados deberán cooperar en mantener las áreas comunes de la cocina y habitaciones. No se permiten mascotas de cualquier tipo. No se permite la música fuerte.
5. Todos los posters requeridos por ley federal o estatal serán colocados en cada campamento. No podrán ser retirados, manipulados o alterados en cualquier forma. Los empleados que requieran copias podrán pedírselas al supervisor.

6. Las luces y calefacción innecesaria deberá ser apagada, las puertas y ventanas cerradas en caso de lluvia y cuando la calefacción esté encendida.
7. Los empleados que tengan una vivienda asignada con literas no podrán separar las literas, ya que el espacio en las habitaciones es necesario para los demás ocupantes.
8. Los trabajadores que viven en las viviendas del patrón no pueden cocinar en los dormitorios o en cualquiera otra área que no sea la cocina. El patrón proveerá los aparatos y artículos para cocinar.
9. Los trabajadores no deben tirar papeles, latas, botellas ni otra basura en los campos, el área de trabajo, ni en el área de vivienda. Se deben usar los recipientes para basura y desperdicios.

10. Los empleados no podrán tomar recesos del trabajo sin autorización.

11. Los empleados no podrán abandonar los campos u otras areas asignadas de trabajo sin permiso del empleador o la persona encargada..

12. Los trabajadores no deben entrar a la propiedad del patrón sin autorización.

13. Los empleados no podrán iniciar el empleo antes de la hora de entrada o continuar trabajo después de la hora de terminación.

14. Todos los visitantes se deberán reportar a la administración o supervisor al entrar a la propiedad del empleador.Ninguna persona que no esté asignada por el empleador, podrá dormir en una habitación.

15. Los empleados no pueden deliberadamente restringir la producción, dañar las plantas o lastimar las frutas.

16. Cualquier empleado que amenace fisicamente a otro empleado, al empleador o supervisor con una herramienta o arma estará sujeto a despid de inmediato.

17. Cualquier empleado a quien se le encuentre cargando, usando o poseyendo cualquier arma peligrosa o mortal estará sujeto a despido de inmediato.

18. Los empleados serán despedidos por pelear en la propiedad del empleador, incluyendo la vivienda, en cualquier momento.
19. Los empleados serán despedidos si roban de otros compañeros de trabajo o el empleador.

20. Los empleados no falsificarán su identificació, registros personales, medicos, producción u otros registros relacionados al trabajo.

21. Los empleados no podrán intencionalmente abuser o destruir cualquier maquinaria, camioneta o vehiculos, equipo, herramienta o propiedad perteneicente al empleador o empleados.

22. Los empleados no podrán usar u operar camiones u otros vehículos, maquinaria, herramienta u otros equipos y propiedad a la que los empleados no hayan sido especificamente asignados por el supervisor. Los empleados no podrán usar u operar camiones u otros vehículos, herramientas u otro equipo o propiedad para uso personal a menos que haya sido expresamente autorizado por el empleador.

23. Los empleados no podrán hacer mal uso o retirar de la propiedad de la granja sin autorización cualquier propiedad del empleador.

24. Los empleados deberán obedecer todas las reglas de seguridad o practicas de seguridad común y deberán reportar cualquier lesión o accidente de inmediato al supervisor o la oficina del empleador.

25. Los empleados deberán seguir las instrucciones del supervisor. La insubordinación sera causal del despido.

26. Las llamadas de larga distancia están prohibidas sin la previa autorización del empleador y los costos de dichas llamadas, si fueran realizadas sin la previa autorización del empleador, serán cobradas a los empleados.

27. Salvo se indique lo contrario, los empleados que violen las normas de trabajo serán disciplinados de la siguiente manera:
    i. Primera ofensa: aviso oral y a prueba
    ii. Segunda ofensa: aviso por escrito y resto del día sin paga.
    iii. Tercera ofensa: despido inmediato con detalle de los hechos por escrito. Se le pedirá al trabajador que firme los hechos por escrito.

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION

SUMMARY OF EMPLOYMENT CONDITIONS SPECIFIED ON JOB ORDER

1. ORDER NUMBER: 195423

2. NAME OF EMPLOYER: Heart Seventeen Produce, Inc.

3. LOCATION OF EMPLOYER AND DIRECTIONS:
(See ES 338)
915 Crittenden Road , Hardyville, VA 23070
From Highway 17, take Rt. 33 East approximately 16 miles, make left onto Rt. 652, go 1 mile, bear off on road to right.

4. PERIOD OF EMPLOYMENT:
FROM: 3/7/2011 TO: 10/17/2011

5. WORK SCHEDULE:
MINIMUM HOURS PER DAY 7
7 hrs. Mon.-Fri. / 5 hrs.Sat.
DAYS PER WEEK 6

6. PAY: Friday / weekly
HOURLY RATE: $9.59
PIECE RATE: N/A

7. WORK TASKS TO BE PERFORMED:
This job requires working on a diversified crop farm handling both manual and machine tasks associated with commodity production and harvest activities. Workers must be able to perform all duties of entry level workers as well as perform additional mechanized activities with accuracy and efficiency.

Plant, cultivate and harvest vegetables. Work on planter, planting roots, seeds and bulbs. May spread plastic or other groundcovering and clean by hand plastic from ground upon removal. Cultivate, weed and thin plants. Transplant plants, riding on transplanter or by hand. May stake/tie plants, trellis/prune plants, and set poles and wires for vine plants. Pick, cut, lift, or pull crops to harvest them. May tie vegetables in bunches or top them. Grade, size and package product. Apply pesticides, fertilizer and crop protectants. Place irrigation pipe and fittings. Considerable stooping and kneeling is required. Care must be taken to prevent damaging produce and plants. May assist with general maintenance of buildings and grounds.

Work is to be done in the field for long periods of time. Workers are expected to perform duties including boxing, weighing and loading of product. Workers will assist in loading trucks with product weighing up to and including 60 pounds and lifting to a height of 5 feet for long periods of time. To be qualified for this position, a worker must be willing to perform the considerable manual labor required on such a farm.

In addition, workers may be required to perform variable tasks such as the following: ditching, shoveling, hoeing, hauling, ground preparation, and other tasks related to general farming.

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

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION AGENCIA

SUMARIO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO QUE SON ESPECIFICADAS EN LA ORDEN DE TRABAJO

1. NUMBERO DE LA ORDER: 195423

2. NOMBRE DEL EMPLEADOR: Heart Seventeen Produce, Inc.

3. LUGAR Y DIRECCION DEL EMPLEADOR:
(See ES 338)
915 Crittenden Road , Hardyville, VA 23070
Desde la carretera Highway 17, tomar la Rt. 33 East aproximadamente 16 millas, voltear a la izquierda hacia la calle Rt. 652, avanzar 1 milla, dirigirse al lado derecha de la carretera

4. PERIODO DE EMPLEO:
DEL: 3/7/2011 AL: 10/17/2011

5. HORARIO DE TRABAJO:
MINIMAS HORAS POR DIA 7 NUMERO DE
7 hrs. Lunes-Vienes / 5 Sábado
DIAS POR SEMANA 6

6. PAGO: Viernes / semanalmente
SUELDO POR HORA: $9.59
PAGA POR UNIDAD: N/A

7. LABORES A DESEMPENAR EN EL TRABAJO:
Este trabajo requiere trabajar en una granja de cosecha diversificada manejando trabajos manuales y mecánicos asociados con la comodidad de la producción y actividades de cosecha. Los empleados deberán desarrollar todos los trabajos a nivel de entrada así como desarrollar actividades mecánicas con exactitud y eficiencia. Para calificar a esta posición, el trabajador deberá tener la disposición de desarrollar trabajo manual considerable en dicha granja

Siembra, cultiva y cosecha vegetales. Trabaja en sembradora, siembra raíces, semillas y bulbos. Puede extender el plástico u otras cubiertas del suelo, y limpiar a mano el plástico del suelo después de retirarlo.
Cultiva, deshierba y reduce plantas. Trasplant las plantas, montado en la trasplantador o a mano. Puede estacar/atar plantas, enreja/poda plantas y acomoda postes y alambre para las vides. Levanta, corta, carga o arranca cosecha para cosecharlas. Puede atar vegetales en montones o unirlas. Clasifica, mide y empaca producto. Aplica pesticidas, fertilizantes y protectores de cosecha. Coloca tubos y montajes de irrigación. Se requiere agacharse e incarse de manera considerable. Se debe de tener cuidado para prevenir dañar vegetales y plantas. Puede ayudar en mantenimiento general de la tierra y edificios de la granja.

El trabajo se deberá de realizar en la granja por largos periodos de tiempo. Se espera que los trabajadores desarrollen los trabajos incluyendo el embalaje, pesar y cargar el producto. Los trabajadores ayudarán en cargar los camiones con el producto pesando hasta 60 libras y cargar hasta una altura de 5 pies por largos periodos de tiempo. Para calificar a este trabajo, el empleado debe estar deseoso de desarrollar trabajo manual considerable requerido en dicha granja.

Además, los trabajadores pueden realizar tareas varias tales como: hacer zanjas, utilizar palas, azadones, acarreo de tierra, preparación del terreno, y otras tareas relacionadas con la agricultura en genera.

Workers should be able to work on their feet in bent positions for long periods of time. Allergies to ragweed, goldenrod, insect spray, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job. Workers should be physically able to do the work required with or without reasonable accommodations.

Workers are exposed to wet weather early in the morning through the heat of the day, working in fields. Temperatures may range from 10 to 105 F. Workers may be required to work during occasional showers not severe enough to stop field operations.

Employer assures that workers will be provided transportation from living quarters to work site every day (for workers who must be provided housing.)

Employer will accept any worker or workers who are capable of performing the work. Employer is willing to train workers for a period not to exceed 3 days (24 working hours). Persons seeking employment under the provisions of this job order should be available for the entire period requested by the employer. All terms and conditions included in the job order will apply equally to all workers, domestic and foreign, specifically employed according to the provisions of this job order.

All domestic and/or nonresident seasonal workers employed pursuant to this job order who satisfactorily completed the previous crop season may be compensated above the stated hourly wage rate. The decision to pay above the stated prevailing hourly rate will be made by the employer, at his sole discretion, and will be based on factors including the recipient's performance and tenure.

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.

While the employer does not require applicants to take and pass a drug test as part of the interview process, the employer has a no-exceptions drug policy requiring new hires to take and pass a drug test no later than the date on which work commences. The employer pays for the cost of drug testing and every new hire, both foreign and domestic, must undergo testing before starting work with the company. All testing is conducted uniformly after an initial job offer has been extended and accepted by the new hire. If someone tests positive, he/she is immediately terminated and paid for all hours worked between the first date of employment and the date of termination, if any. In the case of a foreign worker who is terminated for cause resulting from failure to pass a drug test, the employer will arrange least-cost transportation to the worker's place of recruitment, at the worker's expense. Employer-paid post-hire random, upon suspicion and post-accident drug testing is also required.

The employer requires that all new hires for employment pass an employer-paid background check. All background checks are conducted uniformly after an initial job offer has been extended and accepted by the new hire. Applicants found to have major moving violations, or convictions for drunk (DUI) or reckless driving, have criminal convictions, are on work-release programs or possess convictions for violent (assault, child molestation and similar), felony or

El trabajo puede incluir trabajo de campo mecanizado utilizando equipo de potencia. Por ejemplo y no limitado al equipo de potencia puede incluir tractores, sembradoras, rociadoras, cosechadoras y otros equipos. Se espera que los trabajadores sean capaces de operar equipo agrícola con o sin indicaciones.

Los trabajadores serán capaces de trabajar en sus pies inclinados por largos períodos de tiempo. Las alergias a solidago, ambrosía, espray de insecto, químicos relacionados, etc. puede afectar la habilidad de los trabajadores para desarrollar el trabajo. Los trabajadores deben estar físicamente capaces de desarrollar el trabajo requerido con o sin comodidades razonables.

Los trabajadores estarán expuestos a temperaturas húmedas en la mañana y el calor durante el día al trabajar en el campo. Las temperaturas oscilan de 10 a 105 grados F. Se requiere que los trabajadores laboren durante lluvias ocasiones no tan severas que se detenga el trabajo del campo.

El empleador asegura que al trabajador se le proveerá transportación de su vivienda al lugar de trabajo cada día (para los trabajadores que se les provea hospedaje.)

El empleador acepta cualquier trabajador o trabajadores que sean capaces de desarrollar el trabajo. El empleador está dispuesto a entrenar a los trabajadores por un período que no exceda 3 días (24 horas de trabajo). Las personas que deseen el trabajo bajo las provisiones de este trabajo deberán estar disponibles por el período completo requerido por el empleador.

Todos los trabajadores domésticos y/o no residentes de temporada que busquen el trabajo que cumplan satisfactoriamente la estación de cosecha anterior pueden ser compensados con arriba por encima de la tarifa de salario indicada por hora. La decisión del pago antes mencionado será hecha por el empleador, a su propia discreción, y se basará en los factores que incluyen el desempeño y permanencia del empleado.

El empleador se retiene el derecho de despedir a un empleado obviamente descalificado, enfermizo o recalcitrante quien físicamente sea capaz pero demuestre su falta de deseo de desarrollar el trabajo necesario para que el empleador aumente una producción de calidad Premium. (Ver Anexo 2, Condiciones Generales).

Mientras que el empleador no requiera que los solicitantes tomen y aprueben el exámen antidoping como parte del proceso de entrevista, el empleador tiene una política sin excepción de no drogas requiriendo que los nuevos contratados tomen y aprueben un exámen antidoping a más tardar que la fecha de inicio del empleo. El empleador pagará por el costo de la prueba antidoping y todos los nuevos contratados, tanto extranjeros como locales, deberán ser examinados antes de iniciar el trabajo con la compañía. Todas las pruebas se realizan de manera uniforme después de darse la oferta inicial de trabajo y que se haya aceptado por el nuevo empleado. Si algulen da positivo, el/ella será despedido de inmediato y se le pagarán las horas trabajadas entre el primer día de emplo al día del despido, si hubiera. En cualquier caso de empleados extranjeros que sean despedidos a consecuencia de no aprobar el exámen antidoping, el empleador se encargará de arreglar el transporte de más bajo costo para el empleador hasta al lugar de su

drug-related offenses will be immediately terminated and paid for all hours worked between the first date of employment and the date of termination, if any. In the case of a foreign worker who is terminated for cause resulting from findings of the background check, the employer will arrange least-cost transportation to the worker's place of recruitment, at the worker's expense.

All terms and conditions included in the job order will apply equally to all workers, domestic and foreign, employed under this job order.

Saturday work required. Must be able to lift/carry 60 lbs. Post-hire employer-paid drug testing and background check required.

8. TRANSPORTATION PROVIDED:
FROM LABOR CAMP TO WORK SITE AND RETURN
Yes

9. HOUSING CAN ACCOMMODATE 7 PERSONS.
7 INDIVIDUALS
0 FAMILY

10. MEALS:
PROVIDED: NO
IF YES: COST PER DAY _____
(See item 13 in Job Order)
WORKERS MAY DO THEIR OWN COOKING:
YES

11. DEDUCTIONS:

TYPE	AMOUNT
SOCIAL SECURITY	XXXXXX
INCOME TAX	XXXXXX
TRANSPORTATION	NONE
TOOLS & EQUIPMENT	NONE
CREWLEADER CHARGES	NONE

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
2/24/11

In order for you to be eligible for this guarantee, you must contact the job service at:
Virginia Employment Commission
(804) 333-3675
14243 History Land Hwy
Warsaw, VA 22572

During the period of 2/22/11 – 2/28/11
Any Job Service office will assist you in doing this. ☐

reclutación, a expensas del trabajador. El empleador pagara examen antidoping posterior al empleo al azar, bajo sospecha y posterior a un accidente.

El empleador requiere que todos los nuevos empleados contratado aprueben una revisión de antecedentes, pagada por el empleador. La revisión de antecedentes será conducida uniformemente después de que la oferta inicial de trabajo se haya ofrecido y aceptado por el contratado. Los solicitantes que se encuentren con violaciones, o condenados por manejar bajo la influencia del alcohol (DUI) o imprudencial, condenas criminales, programa de trabajo de liberación o tener condenas por violencia (asalto, acoso de menores y similares), delitos u ofensas relacionadas a las drogas será causal de despido inmediato y se le pagarán las horas laboradas entre el primer día de empleo y la fecha de terminación, si hubiera. En el caso de empleados extranjeros que sean despedidos por las causas resultantes de la verificación de antecedentes, el empleador encontrara el costo de transportación más económico al lugar de la reclutación del empleo, a costo del empleado.

Todos los términos y condiciones incluidos en la orden de trabajo se aplicarán por igual a todos los trabajadores, domésticos y extranjeros, empleados bajo la misma orden de trabajo.

Se requiere trabajar los sábados. Debe poder levantar y cargar 60 libras. Se requiere exámen antidoping posterior al empleo y verificación de antecedentes pagada por el patrón.

8. TRANSPORTACION PROVISTA: DESDE EL ENCAMPAMENTO TIASTA LOS LUGAR M DE TRABAJO Y VUELTA: SI

9. VIVENDA DISPONIBLE PARA 7 PERSONAS.
7 INDIVIDUOS
0 FAMILAS

10. COMIDAS:
PROVISTAS: NO
SI SON PROVISTAS, EL COSTO POR DIA SERA _____ (Vea Num.13 en la Orden de Trabajo)
LOS TRABAJADORES TIENEN QUE COCINAR SUS COMIDAS: SI

11. DEDUCCIONES:

CLASE	CANTIDAD
SEGURO SOCIAL	XXXXXX
IMPUESTOS SOBRE INGRESOS	XXXXXX
TRANSPORTACION	NO
HERRAMIENTAS Y MAQUINARIA	NO
SUMA COBRADA POR EL CONTRATISTA DE TRABAJADORES AGRICOLAS	NO

12. NOTAS PARA EL TRABAJADOR:
La copia de la orden completa esta disponible en la oficina para su inspeccion:

El empleador ba 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 atrasada, y que tal notificacion sea a nas tardar el 2/24/11
Para que Ud pueda tener derecho a esta garantia de pago, tendra que ponerse en contacto con la Oficina del Servicio de Empleoas en el:
Virginia Employment Commission

(804) 694-9743
14243 History Land Hwy
Warsaw, VA 22572

Durante el periodo el 2/22/11 al 2/28/11
Cualquier Oficina del Servicio de Empleos le asistira en hacerlo.