Request for Extension of Clearance Order

Virginia Employment Commission

1. To: Puerto Rico North Carolina Florida	2. Job Order Number: 855153 3. Employer Name: Woodbine Farms
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 12 positions Farmworker, Fruit

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

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

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

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

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

Comments:

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

U.S. Department Labor
Employment and Training Administration

OMB Control No. 1205-0134
Expiration Date: March 31, 2019

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)
Woodbine Farms, Inc.

Mailing Address:
510 Barley Lane
Winchester, VA 22602

Physical Address:
510 Barley Lane
Winchester, VA 22602

a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identificación del Empleador
54-0554465

b) Telephone Number / Número de Teléfono
(540) 667-4531

c) Fax Number / Número de Fax
(540) 667-4531

d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:
c/o Employer Agent e-mail: masH2A@maslabor.com

2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo
452 Barley Lane, Winchester, VA
829 Vanclusa Road, Stephens City, VA
720 Kilnes Mill Road, Middletown, VA
5297 John Marshall Highway, Strasburg, VA

The employer attests that all work locations are controlled by the employer stated above and it is not an H-2A Labor Contractor.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 2 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 2

3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda:
1016 Minebank Road, Middletown, VA 22645
801 Fairmont Ave., Winchester, VA 22604

a) Description of Housing / Descripción de la vivienda:
Frame house - 15 person capacity
Concrete barracks - Housing capacity - 1044 persons

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 3 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 3

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

4. SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial
45-2092.02
a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional
Farmworker - fruit

5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo
855153

6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radica la oferta (incluya el número de teléfono)
21 S. Kent St. Ste 301 540-772-3415
Winchester VA 22601
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)
Cindy Webb 540-535-2862

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo
7/13/2016

8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo
10-04-2016

9. Anticipated Period of Employment / Período anticipado o previsto de Empleo
From / Desde: 9/7/2016 To / Hasta: 11/1/2016

10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados
12

11. Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana. Total 44

Sunday / Domingo 0
Monday / Lunes 8
Tuesday / Martes 8
Wednesday / Miércoles 8
Thursday / Jueves 8
Friday / Viernes 8
Saturday / Sábado 4

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 11 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 11

12. Anticipated range of hours for different seasonal activities / Rango previsto de horas por las diferentes actividades de la temporada.
Performs a variety of manual tasks in Orchard operation.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 12 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 12

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

Employer / Empleador: Yes / Sí ☒ No ☐

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

In addition to providing free cooking and kitchen facilities, employer will provide free transportation to and from the neighboring closest town no less than once each week for supplies and/or banking (for workers for whom housing must be provided). Dining, full kitchen/cooking facilities and other common areas will be shared by all workers.

In the event that employer-provided housing does not include full kitchen facilities, Woodbine Farms, Inc. will provide three daily meals for the duration of the employment period (for workers for whom housing must be provided), in accordance with 20 CFR § 655.122(g). Daily subsistence will be computed as set forth in 20 CFR § 655.122(h), currently $12.09 per day. If the total daily cost of such provisions exceeds the current minimum subsistence amount published in the Federal Register at the time they are provided, Woodbine Farms, Inc. will pay the difference and workers will not incur any additional cost thereby. In addition to providing meals, employer will provide free transportation to and from the neighboring closest town no less than once each week for supplies and/or banking (for workers for whom housing must be provided).

Además de proveer cocina y las facilades 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 por los empleados a quienes se les deba de proveer vivienda). El comedor, cocina completa/instalaciones de cocina y otras áreas comunes serán compartidas por todos los empleados.

En el caso que el empleador que provea hospedaje no provea una cocina completa, Woodbine Farms, Inc. proveerá con tres comidas diarias por la duración del periodo de empleo (para los trabajadores a quienes se les provea hospedaje), de acuerdo con el 20 CFR § 655.122(g). La subsistencia diaria deberá calcularse como se establece en el 20 CFR § 655.122(h), actualmente $12.09 por día. Si el cargo total de dichas provisiones excede la subsistencia mínima publicada por el Registro Federal en el momento que sea proveído Woodbine Farms, Inc. pagará la diferencia y los empleados no incurrirán en ningún gasto adicional por ello. Además de proveer comidas diarias, 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 por los empleados a quienes se les deba de proveer vivienda).

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.

The actual employment offer is at the sole discretion of the employer. 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. Workers must meet all of the following criteria:

1. Are available and indicate willingness to work the 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.

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. Employer will abide by the requirements and assurances of 20 CFR § 653.501 in the processing and/or hiring of individuals referred through the clearance system.

El empleo actual es a discreción exclusiva del empleador. Se aceptan referencias del la Oficina Estatal de Empleo (SWAs), solicitantes directos, personas sin cita, contrataciones de puerta y de otros medios. Las SWAs debe estar completamente familiarizada con cada solicitante con las especificaciones del empleo y términos y condiciones del empleo antes de que se realice la referencia. Los empleados deben de cumplir con todos los siguientes criterios:

1. Se encuentran disponibles e indican voluntad para trabajar la temporada completa.
2. 2. Tiene transportación hacia el lugar de trabajo al inicio de la temporada para empleados no locales y para empleados locales diarios.
3. 3. Se le ha informado completamente por la oficina local de empleo sobre los términos, condiciones y naturaleza del empleo.
4. Están legalmente autorizados para trabajar en los EEUU.
5. Son capaces, tienen el deseo y están calificados para desarrollar el trabajo.

Los empleados deben de poseer la documentación requerida para que el empleador cumpla con la verificación del empleo según los requisitos del IRCA. El cumplimiento preciso de la Forma I-9 será requerido para cada trabajador dentro de (3) días del empleo de acuerdo con la ley de los EEUU. Empleador será acatada por los requisitos y garantías del 20 CFR § 653.501en el proceso y/o contratación de individuos referidos a través del sistema de acreditación.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 15 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 15

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

This job requires a minimum of one month of prior agricultural field work employment experience. Workers must be able to perform all duties with accuracy and efficiency.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 16 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 16

1. Is previous work experience preferred? / Se prefiere previa experiencia? Yes / Si ☒ No ☐ If yes, number of months preferred: / Si es así, numero de meses de experiencia: __1__

This job requires a minimum of one month of prior agricultural field work employment experience./Este trabajo requiere un mínimo de un mes de experiencia previa en trabajo de campo de cultivo agrícola.

2. Check all requirements that apply:

- ☐ Certification/License Requirements / Certificación/Licencia Requisitos
- ☐ Driver Requirements / Requisitos del conductor
- ☐ Employer Will Train / Empleador entrenará o adiestrará
- ☐ Extensive Sitting / Estar sentado largos ratos
- ☒ Exposure to Extreme Temp. / Expuesto a Temperaturas Extremas
- ☒ Lifting requirement / Levantar o Cargar __60__ lbs./libras
- ☒ Repetitive Movements / Movimientos repetitivos
- ☐ Criminal Background Check / Verificación de antecedentes penales
- ☐ Drug Screen / Detección de Drogas
- ☐ Extensive Pushing and Pulling / Empujar y Jalar Extensamente
- ☒ Extensive Walking / Caminar por largos ratos
- ☒ Frequent Stooping / Inclinándose o agachándose con frecuencia
- ☐ OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Días Feriados no obligatorio

Because the work qualifies as exempt under 29 USC § 213(b)(6), overtime rates are not applicable unless required by state law. / Ya que el empleo califica como extento bajo 29 USC § 213(b)(6), el tiempo extra no es aplicable a menos que sea requerido por la ley estatal.

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

Crop Activities / Cultivos	Hourly Wage / Salario por Hora	Piece Rate / Unit(s) / Pago por Pieza / Unidad(es)	Special Pay (bonus, etc.) / Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deductions* / Deducciones	Yes/SI	No	Pay Period / Periodo de Pago / /
applesmanzanas	$ 10.72	$ See "Attachment 1		Social Security / Seguro Social	☒	☐	Weekly / Semanal
	$	$ to ETA 790" Item 17 ----		Federal Tax / Impuestos Federales	☒	☐	☒
	$	$ Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Articulo 17		State Tax /Impuestos Estatales	☒	☐	Bi-weekly/ Quincenal
	$	$		Meals / Comidas	☒	☒	☐
	$	$		Other (specify) / Otro (especifica)	☒	☐	Monthly/Mensual ☐
See "Attachment 1 to ETA 790" Item 17 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 17							Other/Otro ☐

18. 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. This guaranteed wage will not be based on commission, bonuses, or other incentives.

El empleador garantiza ofrecer, publicar y pagar el salario definido como el más alto en el AEWR promulgado por el Departmento de Trabajo, el salario por hora prevaleciente o por rango de pieza, el acordado bajo la negociacion colectiva del salario (el empleador no esta sujeta a un acuerdo de negociacion colectiva), o el salario Federal o minimo estatal en efecto al momento del tiempo de trabajo sujeto a provision al momento de realizar el trabajo. El salario garantizado no se basa comisiones, bonos u otros incentivos.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 18 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 18

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

The employer will pay for or reimburse H-2A workers with pay for the first workweek for costs incurred by the worker for visa, processing, border crossing, and other related fees, including those mandated by the government (excluding passport fees). For non-commuting workers, transportation costs and reasonable subsistence from the place from which the worker departed to work for the employer to the place of employment will be reimbursed with pay for the first workweek, to the extent such worker-borne expenditures reduce the workers' earnings below the FLSA minimum wage in the first workweek. Pursuant to 20 CFR 655.122(h)(1), the employer will reimburse the worker in full for aforementioned transportation costs and reasonable subsistence no later than at the halfway point in the work contract ("50% period") if such payment was not already paid in full to the worker prior to the 50% period. The minimum travel subsistence of $12.09 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 $51.00 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 involved.

El empleador pagará por el reembolso de los empleados H-2A con el pago de los costos realizados de la primera semana de trabajo del empleado por la visa, proceso, costo de cruce fronterizo y otras cuotas relacionadas, incluyendo aquellas requeridas por el gobierno (excluyendo la cuota de pasaporte). Para los empleados que no tienen que viajar para laborar, los costos de transportación y subsistencia razonable desde el lugar de donde partieron para trabajar para el empleador en el lugar del empleador será reembolsado con el pago de la primera semana de trabajo, al grado que dichos gastos realizados por el empleado reduzcan las ganancias del empleado por debajo del salario minimo de FLSA durante la primera semana de trabajo. Conforme al 20 CFR 655.122(h)(1), el empleador reembolsará al empleado por completo los costos de transportación y subsistencia razonable antes mencionado a más tardar que la mitad del contrato de trabajo ("periodo del 50%") si dicho pago no se ha realizado por completo previo al periodo del 50%. La subsistencia de viaje minima es de $12.09 por dia la subsistencia actual minima publicada en el Registro Federal pagándose a los empleados que no puedan proveer recibos y el máximo de subsistencia de viaje de $51.00 por día o la subsistencia actual máxima publicada en el Registro Federal pagándose a los empleados con recibos aceptables. El reembolso del transporte será calculado a costo actual pero no mayor que el medio más económico y razonable similar por los cargos por la distancia involucrada.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 19 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 19

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

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

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

(When applicable according to state law / cuando se applicable de acuerdo a la ley estatal)

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

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

Yes/Si ☒ No ☐

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

None / 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 conexión con una futura solicitud de certificación de empleo temporal para trabajadores H-2A?

Yes/Si ■ No ☐

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

Harman M. Brumback , President

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

Harman M. Brumback President

Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

7/8/2016

Date / Fecha

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

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

PUBLIC BURDEN STATEMENT

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

DECLARACION DE CARGA PÚBLICA

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

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

See "Attachment 1 to ETA 790" for continuations of Item 2, Item 3, Item 11, Item 12, Item 15, Item 16, Item 17, Item 18, and Item 19.

Workers Compensation Insurance

Carrier: Westfield Insurance Company
Policy: WCA7924520

Ver "Adjunto 1 a ETA 790" for continuaciones of Articulo 2, Articulo 3, Articulo 11, Articulo 12, Articulo 15, Articulo 16, Articulo 17, Articulo 18, y Articulo 19.

Seguro de Compensación de Trabajadores

Portador: Westfield Insurance Company
Poliza: WCA7924520

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 Harman M. Brumback Date: 7/8/2014

Employer's Signature

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.

ENGLISH

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

452 Barley Lane, Winchester, VA – Directions: From Rt. 11 turn onto Middle Road. Follow approximately 4 miles to left on Barley Lane. Farm is about 1 mile on left.

829 Vancluse Road, Stephens City, VA – Directions: From Rt. 11, turn onto Vancluse Road. Follow approximately 2.5 miles. Farm is on left.

720 Klines Mill Road, Middletown, VA – Directions: From Rt. 11, turn onto Klines Mill Road. Follow approximately 2.5 miles. Farm is on the right.

5297 John Marshall Highway, Strasburg, VA – Directions: From Rt. 55 and Middle Road intersection, go east on Rt. 5 approximately .5 miles. Farm is on the right.

Item 3. Address and Directions to 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.

1016 Minebank Road, Middletown, VA 22645 – Directions: From Middle Road, turn onto Minebank Road. Follow approximately 3 miles. Housing is located on the right.

801 Fairmont Ave., Winchester, VA 22604 – Directions: From I-81 exit 310 onto Rt. 37 W. Take Rt. 522 E exit of Rt. 37. Follow 3.7 miles. Housing on right.

Should rental and/or public accommodations be listed in Item 3, the employer attests that such housing complies with all local, state, or federal housing safety standards pursuant to 20 CFR § 655.122(d)(1)(ii). All housing charges for rental will be paid by the employer directly to the owner or operator of the rental and/or public accommodation unit(s).

If one has not already been performed at the time of this filing, Woodbine Farms, Inc. requests a timely inspection of employer-provided worker housing by representatives of the State Workforce Agency, the State Health Department and/or the US Employment and Training Administration to verify the condition of such housing so as to ensure that all worker housing meets standards not later than 30 days prior to 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 and bathroom/toilet facilities shared only with other female workers.

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

The work day is from 7:00 a.m. to 3:30 p.m. Monday through Friday and on Saturday from 7:00 a.m. to 11:00 a.m. , with an unpaid lunch break (8 hours/day and 4 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 44 hours/week, weather and crop conditions permitting. Worker will report to work at designated time and place as directed by employer each day.

Item 12. Anticipated Range of Hours for Different Seasonal Activities (continued from ETA 790, page 1, Item 12)

(See Item 16 for a complete description of scope of job duties). All hours worked will be engaged in apples production. Given that the demands of agricultural production are unpredictable and driven by factors including weather, crop conditions, market demands and seasonal task needs and numerous other factors, it is impossible to predict with any degree of accuracy what percentage of time will be dedicated to specific tasks described in Item 16.

Item 15. Referral Instructions and Hiring Information (continued from ETA 790, page 3, Item 15)

Woodbine Farms, Inc. will abide by the requirements and assurances of 20 CFR § 653.501 in the processing and/or hiring of individuals referred through the clearance system. Referrals of individuals shall be made through the order holding office of the Virginia Employment Commission-Winchester 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.	Woodbine Farms, Inc.
P.O. Box 507	Carol B. Swanson
Lovingston, VA 22949	510 Barley Lane , Winchester, VA 22602
434-263-4300 / 434-260-8833 (phone)	(540) 667-4531 (phone)
434-263-4700 (fax)	(540) 667-4531 (fax)

Applicants will be interviewed by telephone at the time of referral or as soon thereafter as possible. If a holding office plans to refer several applicants at the same time, it is requested that the employer be advised in advance and a time scheduled for the interview.

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-Winchester
100 Premier Place
Winchester, VA 22602
(540) 535-2862

Woodbine Farms, Inc. will abide by the assurances set forth in 20 CFR § 655.135 including but not limited to specific regulations regarding hiring practices, positive recruitment, compliance with all applicable Federal, State, and local laws, and all specific obligations set forth in subpart (a) through (l) for all workers who apply and/or are hired to perform the specific work described in this clearance order.

Item 16. Job Description and Requirements (continued from ETA 790, page 3, Item 16)

General

Instructions and overall supervision and direction of workers will be provided by a company supervisor. Workers hired pursuant to this labor certification must be able to comprehend and follow instructions of a company supervisor and communicate effectively to supervisors. Unusual, complex or non-routine activities will be supervised. Workers will be expected to perform basic duties in a timely and proficient manner without close supervision.

Work assignments will be made at the sole discretion of the employer. Conditional or unforeseen circumstances such as weather or other unscheduled/unexpected interruptions in regular work schedule may occur. Workers must perform the assigned work and may not perform duties not provided in this application, or work in areas not assigned without the specific authorization of the foreman or crew boss. Workers will be expected to perform any of the listed duties as assigned by his/her supervisor.

Workers should be able to work on their feet in bent positions for long periods of time. Workers must be able to climb, stand, sit, stoop, squat, kneel, crouch, bend (from the waist), push, pull, reach and lift. Work requires repetitive movements and extensive walking. Workers will work outdoors which involves exposure to sun (heat and humidity), wind, rain, soil, mud, dust, cold, insects and other natural elements. Temperatures may range from 30 to 100 F. Allergies to ragweed, goldenrod, 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. Work is to be done for long periods of time. Workers may be required to work during occasional rain showers not severe enough to stop field operations. Workers may be exposed to wet weather in the morning and hot or cold temperatures during the day. Saturday work required. Must be able to lift/carry 50 lbs.

Harvest

Quality is essential. Primary duties of the worker will be to harvest fresh market apples without bruise or defect from picking. Worker will pick fruit from fruit trees and when necessary, use a provided ladder. The average length of the ladder is 16 feet to 24 feet, and the average weight is 50 pounds. When using the ladder, the worker will place the ladder firmly against or within the tree in a secure position so as not to break limbs or knock off fruit, but to prevent the risk of slipping and falling. Worker must be able to lift, carry and work from the top of the ladder. Picked fruit must be gently placed in picking bags/buckets, which attach to the body with a shoulder harness and which weigh between 30 – 50 pounds when full. Care must be taken when picking so as not to damage or bruise fruit. The full bags/buckets are gently emptied into field bins by an opening at the bottom of the bag or bucket. Workers may be required to pick an entire tree or spot pick the fruit. Workers must be able to pick and dump fruit without stem pulls, punctures, bruising or other damage which diminishes quality. Observation of bruised, damaged or cull fruit by the supervisor will result in a written disciplinary notice. Workers will be required to pick up and return picking ladders to ladder wagon provided by grower as directed by grower or designated supervisor, and will be responsible for moving ladders within the rows. Workers are to stay on their assigned rows unless directed by a supervisor to change. Bulk picking units are to be kept free of limbs, rotten fruit or fruit picked up from the ground. Workers may be required to roll or move empty bins by hand a short distance to position bins close to trees being picked.

Company supervisors will explain and demonstrate if necessary picking requirements to all workers at the start of the season and as needed thereafter to ensure quality standards.

Employer expects workers to be able to maintain a pace equaling a minimum of 10 boxes per hour during harvest, with no more than 10% bruising. Employees who do not produce a sufficient number of piece rate units to earn the Adverse Effect Wage Rate (AEWR) for all hours worked during a pay period will instead be

paid on an hourly basis at the Adverse Effect Wage Rate for the pay period. Workers paid on an hourly basis who fail to perform their duties in a timely and proficient manner will be provided up to three warnings, and will be coached/instructed regarding how to work faster and more efficiently. Upon issuance of the third warning the employee may be terminated.

Other requirements

To provide a safe and healthy crop, workers must have or will be trained in USDA Gap certification standards and must abide by those standards. Failure to do so will be grounds for dismissal.

Workers must wear all required and assigned personal protective equipment when required. Employees must report for work daily wearing work clothing (shirts, long pants) and hard-sole shoes, preferably boots or other durable foot wear (no tennis shoes). Shorts, bathing suits or other casual clothing is not permitted. Workers wearing clothing inappropriate for work will not be permitted to start work.

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

Persons seeking employment as experienced orchard worker must be available for the entire period requested by the employer. Applicants must be able to furnish verbal or written statement establishing relevant prior work experience. Successful applicants will be subject to a trial period of up to three days during which their performance of required tasks will be evaluated. If the performance during the trial period is not acceptable to the employer the worker's employment will be terminated.

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. (See also Attachment 2, General Conditions).

All terms and conditions included in the job order will apply equally to all workers, both U.S. workers and H-2A workers, employed in the occupation described in this clearance order.

Item 17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions (continued from ETA 790, page 4, Item 17)

Piece Rate: All work is compensated at the above hourly rate except for the following work activities which may be compensated on a piece rate productivity incentive basis according to the following schedule:

Apple harvesting - $0.75 per 2,419 cubic inch box

No piece rate work will be performed at less than the stated piece rates. When work is performed according to the stated piece rate schedule, workers are guaranteed that they will be paid no less than the stated AEWR hourly rate for each hour worked. In instances when working or crop conditions indicate, the employer may, at his discretion, raise or suspend the piece rate scheme in favor of hourly pay at the stated AEWR hourly rate in order to assure workers fair earnings.

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. Any employee who is terminated for cause for will not be entitled to this guarantee.

The employer agrees to maintain adequate and accurate payroll records, in accordance with the requirements of 20 CFR § 655.122(j)(1), and to retain such records for a period of not less than three (3) 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. Deductions for FICA and federal/state tax withholding, and deductions including court-ordered child support, garnishments and liens, and any other such legally-required deductions will be made in individual circumstances as required by law. All deductions will be made in accordance with FLSA regulations. 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. The reasonable cost of damages and/or replacement of tools and/or equipment shall be charged to worker(s) if such repair or replacement is found to have been the result of willful neglect or gross negligence on the part of the worker. The employer may offer voluntary employee insurance or retirement plans to its workers; participation in any such plan, should it be offered, is voluntary and will be pre-authorized by the worker in writing. 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 for such damage to housing. No charge will be made for beds and similar items furnished to workers to whom housing is provided unless items are unlawfully removed or damaged beyond normal wear and tear. If a worker makes a long distance telephone call using the employer's telephone line, the worker will be deemed to have consented to the deduction of the cost of such call(s) from his or her paycheck and will promptly confirm such authorization in writing. If the worker does not authorize such a deduction in writing, the worker will be expected to repay the employer for such telephone use upon demand. If the worker does not pay the cost of such telephone call(s) within a reasonable time after being asked to do so, the worker will be subject to discipline in accordance with the employer's policies.

<u>Item 18. More Details About the Pay</u> (continued from ETA 790, page 4, Item 18)

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.

If, before the expiration date specified in this clearance order, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the Certifying Officer in accordance with law. In the event of such termination of a contract, the employer will fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the first day of employment to the time of its termination as described in 20 C.F.R. § 655.122(i). The employer will make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not affected, the employer will:

(1) Return the worker, at the employer's expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the worker's next certified H-2A employer, whichever the worker prefers;

(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, if such payments were not already paid to the worker prior to the separation of employment. Daily subsistence must be computed as set forth in 20 C.F.R. § 655.122(h). The amount of the transportation payment will equal the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

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

All workers referred to the job through a State Workforce Agency shall contact that agency, or preferably the local holding office, to verify the date of need cited in the job order no sooner than nine (9) working days and no later than five (5) working days prior to the original date of need cited in the job order. Failure to contact such office shall disqualify the worker from the assurance provided in 20 CFR § 653.501(d)(ii)(v)(A) & (D).

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; five (5) consecutive workdays of unexcused absence shall constitute abandonment of employment. 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 beneficiaries of their responsibility to return to their country of origin, or to subsequent employment-authorized work, at the end of the term of employment.

The employer prohibits the payment of recruitment fees by workers. If a worker is asked to pay such a fee or has actually paid such a fee, he or she shall inform the employer immediately so that employer may take appropriate action.

Each worker will be paid individually by check available on Friday. The payroll period is weekly. The employer will furnish to the worker, on or before each payday, one or more written statements showing 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 that the employer has 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 of Labor 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 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.

<u>**Item 19. Transportation Arrangements**</u> (continued from ETA 790, page 4, Item 19)

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 to such housing on a daily basis. Such transportation shall be in accordance with applicable local, State, or Federal laws and regulations and meet all safety, licensure, and insurance requirements. 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.

SPANISH

We have translated these terms of employment into Spanish and done our best to be accurate in every respect. However, if there is a conflict between the Spanish translation and the English original, the English original controls.

Hemos traducido las condiciones de empleo al español, y hemos hecho nuestro mejor esfuerzo para ser exactos en todos los aspectos. Sin embargo, en caso de un conflicto entre la traducción al español y el original en inglés, el contrato en inglés prevalecerá.

Item 2. Address and Directions to Work Site/Domicilio y Direcciones al Lugar de Trabajo (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 2)

452 Barley Lane, Winchester, VA – Instrucciones: Desde la Ruta 11 hacia calle Middle Road . Continuar aproximadamente 4 millas y doblar a la izquierda en calle Barley Lane. El rancho queda aproximadamente 1 milla a la izquierda.

829 Vancluse Road, Stephens City, VA – Instrucciones: Desde la Ruta 11, doblar en la calle Vancluse . Continuar aproximadamente 2,5 millas. El rancho está a la izquierda.

720 Klines Mill Road, Middletown, VA – Instrucciones: Desde la Ruta 11, doblar en la calle Klines Mill. Continuar aproximadamente 2,5 millas. El rancho está a la derecha.

5297 John Marshall Highway, Strasburg, VA – Instrucciones: Desde la intersección de la Ruta 55 y la calle Middle Road, ir hacia el este por la Ruta. 5 aproximadamente 0,5 millas. El rancho está a la derecha.

Item 3. Address and Directions to Housing/Domicilio y Direcciones al Lugar de Vivienda (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 3)

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 y que no se le haya asignado una habitación se le permitirá ocupar la 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 contrato de trabajo, desocupará la vivienda de inmediato bajo terminación del empleo con el empleador quien provee la vivienda, de acuerdo con la ley estatal.

1016 Minebank Road, Middletown , VA 22645 – Instrucciones: Desde calle Middle Road, doblar hacia la calle Minebank. Continuar aproximadamente 3 millas. La vivienda se encuentra a la derecha.

801 Fairmont Ave., Winchester , VA 22604 – Instrucciones: Desde la carretera I-81 tomar la salida 310 hacia la ruta 37 W. Tomar la ruta. 522 E a la salida de Rt. 37. Seguir 3.7 millas. La vivienda se encuentra a la derecha.

En caso de alquiler y/o alojamiento público que figuran en el punto 3, el empleador de fe que dicho vivienda cumple con los estásndares de seguridad local, estatal y federal de conformidad con 20 CFR § 655.122(d)(1)(ii). Todos los gastos por renta serán pagados por el empleador directamente al dueño o corredor de la renta y/o a la unidad de alojamiento público.

Si no se ha realizado una al momento del llenado, Woodbine Farms, Inc. solicitará una inspección a tiempo de la vivienda provista por el empleador a los representantes de la Agencia de Personal Estatal, el Departamento de Salud del Estado y/o la Administración de Empleo y Entrenamiento de los EEUU para verificar las condiciones de dicha vivienda para asegurar que todas las viviendas ofrecidas cumplan con los estándares a mas tardar de 30 días previos a su ocupación.

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 del empleador por parte de un administrador designado por la compañía y deberán ocupar la vivienda asignada a ellos. Las empleadas mujeres serán provistas de instalaciones para dormir y baños/sanitarios compartidas solamente con otras empleadas femeninas.

Item 11. Anticipated Hours of Work per Week/Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 11)

El día de trabajo es de 7:00 a.m. hasta 3:30 p.m. de lunes a viernes y de 7:00 a.m hasta 11:00 a.m. el sábado, con un tiempo para comer, sin goce de sueldo (8 horas/día y 4 horas/día en 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. El calor excesivo, frío o sequía pueden afectar las horas de trabajo. El empleador ofrece 44 horas/semana siempre y cuando las condiciones del tiempo y la condición de la cosecha lo permitan. Los empleados se reportarán a trabajar el día y al lugar designado como se le indicó por el empleador cada día.

Item 12. Anticipated Range of Hours for Different Seasonal Activities/Rango Previsto de Horas para las Diferentes Actividades de la Temporada (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 12)

Desarrolla un variedad de trabajos manuales en el/la Huerta operación.

(Ver el Anexo 16 para una descripción complete de la descripción del trabajo). Todas las horas serán relacionadas con la producción de manzanas. Dado a que la demanda de la producción agrícola es impredecible y se maneja por factores que incluyen la temperature, condiciones de la cosecha, demandas del mercado y trabajos temporales requiren de numerosos factores, es imposible predecir con un nivel de precisión que porcentaje de tiempo será dedicado para especificar trabajos descritos en el Anexo 16.

Item 15. Referral Instructions and Hiring Information/Instrucciones Sobre Cómo Referier Candidatos/Solicitantes (continuación del ETA 790, página 3 Artículo 15)

Woodbine Farms, Inc. acatará los requisitos y garantías del 20 CFR § 653.501 en el proceso y/o contratación de individuos referidos a través del sistema de acreditación. Las referencias de estos individuos serán hechas a través de las oficinas de colocación de la Virginia Employment Commission-Winchester de acuerdo para comprobar el empleo actual, cosecha o información de vivienda y para asegurar que se hagan los arreglos correspondientes. Será responsabilidad de la oficina SWA referente de informar a los solicitantes de empleo de los términos y condiciones de la autorización. La oficina SWA referente después de coordinar las referencias con las oficinas de colocación contactará al agente del empleador o al empleador directamente y asesorará al agente o empleador sobre la referencia o referencias. Cuando sea posible, las oficinas SWA podrán proveer el servicio de traductor si fuera necesario. Las entrevistas, ya sea en persona o por teléfono, serán dirigidas por el agente del empleador durante las horas de 9:00 AM a 3:30 PM, de lunes a viernes. **El agente del empleador será contactado primeramente en el siguiente domicilio y teléfono. Si no se encontrará disponible, contactarse con el empleador directamente durante el mismo horario.**

Agente del Empleador	Empleador
MAS Labor H-2A, LLC.	Woodbine Farms, Inc.
P.O. Box 507	Carol Swanson
Lovingston, VA 22949	510 Barley Lane , Winchester, VA 22602
434-263-4300/434-260-8833 (teléfono)	(540) 667-4531 (teléfono)
434-263-4700 (fax)	(540) 667-4531 (fax)

Los solicitantes serán entrevistsados por teléfono en el momento de ser recomendados o tan pronto sea posible. Si una oficina de colocación planea referir a varios solicitantes al mismo tiempo, se requiere que el empleador sea avisado por adelantado y un agenda para las entrevistas.

La decisión de contratación será 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-Winchester
100 Premier Place
Winchester, VA 22602
(540) 535-2862

Woodbine Farms, Inc. acatará de acuerdo a la establecido por el 20 CFR § 655.135 que incluye pero no se limita a la normativa específica con referencia a las prácticas de contratación, reclutación afirmativa, en cumplimiento con las leyes Federales, Estatales y locales y las obligaciones específicas establecidas en la subparte (a) al (l) para todos los trabajadores que aplican y/o son contratados para desarrollar el trabajo específicamente descrito en la orden de autorización.

Item 16. Job Description and Requirements/Descripción y Requisitos del Trabajo (continuación del ETA 790, página 3, Articulo 16)

Este trabajo requiere un mínimo de un mes de experiencia previa en trabajo de campo de cultivo agrícola. Los trabajadores deben ser capaces de realizar todas las tareas con precisión y eficiencia.

General

Las instrucciones y supervisión general y dirección de los trabajadores serán proveídas por el supervisor de la compañía. Los empleados contratados bajo este certificado de trabajo deberán ser capaces de entender y seguir instrucciones del supervisor de la compañía y comunicarse efectivamente con los supervisores. Actividades inusuales, complejas o fuera de la rutina serán supervisadas. Se espera que los trabajadores puedan desarrollar actividades básicas a tiempo y de manera competente sin supervisión cercana.

La asignación de trabajo será realizada bajo la discreción del empleador. Pueden ocurrir circunstancias imprevistas o condicionantes del trabajo, tales como el clima u otras interrupciones del horario regular de trabajo que se produzcan de forma no programada / inesperada. Los empleados deberán desarrollar el trabajo asignado y no podrán realizar trabajos no previstos en esta solicitud, o trabajar en áreas no asignadas con autorización específica por parte del capataz o jefe del equipo. Se espera que los empelados puedan desarrollar cualquiera de la lista de trabajos asignados por su supervisor.

Los empleados deberán ser capaces de trabajar de pie en posición inclinada por largos periodos de tiempo. Los trabajadores deben ser capaces de trepar, estar de pie, sentarse, agacharse, ponerse en cuclillas, arrodillarse, encogerse, inclinarse (desde la cintura), empujar, tirar, alcanzar y levantar objetos. El trabajo requiere movimientos repetitivos y caminatas extensivas. Los trabajadores deben realizar tareas al aire libre, lo que implica exposición al sol (calor y humedad), viento, lluvia, tierra, barro, polvo, frío, insectos y otros elementos naturales. Las temperaturas oscilan desde 30 a 100 grados F. Las alergias al solidago, vara de oro, químicos relacionados, etc. pueden afectar la habilidad del trabajador de desarrollar el trabajo. Los empleados deberán estar físicamente capaces de realizar el trabajo requerido con o sin comodidades razonables. El trabajo se puede realizar por largos períodos de tiempo. Se puede requerir a los trabajadores que continúen las tareas durante lluvias ocasiones no tan severas como para detener las operaciones de campo. Los trabajadores pueden estar expuestos al clima húmedo en la mañana y a temperaturas altas o bajas durante el día. Se requiere trabajar el sábado. Debe ser capaz de levantar y cargar 50 libras.

Cosecha

La calidad es esencial. Las funciones básicas del trabajador serán cosechar manzanas frescas sin hematoma o defectos. Los trabajadores podrán recoger frutos de los árboles y cuando sea necesario, utilizar una escalera adecuada. La longitud media de la escalera es de 16 pies a 24 pies, y el peso medio es de 50 libras. Cuando se utiliza la escalera, el trabajador debe afirmar la escalera contra el árbol en una posición segura a fin de no romper las ramas o desprender la fruta, pero también para evitar el riesgo de resbalones y caídas. El Trabajador debe ser capaz de levantar, transportar y trabajar desde la parte superior de la escalera. La fruta recolectada debe ser colocada con cuidado en la selección de bolsas / contenedores, que se cuelgan al cuerpo a través de un arnés de hombro y que pesan entre 30 - 50 libras cuando están llenas. Se debe tener cuidado al elegir la fruta a fin de no dañar la fruta excesivamente . Las bolsas o cubos llenos se vacían cuidadosamente en contenedores de campo por una abertura en la parte inferior de la bolsa o cubo. Se puede requerir a los trabajadores que recogan la fruta de un árbol completo, o en puntos específicos. Los trabajadores deben ser capaces de recoger y volcar fruta sin dañar los cabos, o producir magulladuras u otros daños que disminuyan la calidad. Si el supervisor identifica fruta magullada, dañada o en mal estado, esto dará lugar a un aviso disciplinario por escrito. Se requerirá a los trabajadores recoger y devolver las escaleras al vagón de carga proporcionado por el empleador, según las indicaciones del productor o supervisor designado, y serán responsables de trasladar las escaleras dentro de las filas. Los trabajadores deben permanecer en sus filas asignadas a menos que un supervisor les indique cambiar. Las unidades de cosecha a granel deben mantenerse libres de ramas, fruta en mal estado o fruta recogida del suelo. Se podrá requerir a los trabajadores rodar o mover manualmente contenedores vacíos a corta distancia para colocar los contenedores cerca de los árboles que serán cosechados.

Los supervisores de la compañía explicarán y demostrarán si fuera necesario los requisitos de la pizca a todos los empleados al inicio de la temporada y cuando sea necesario posteriormente para asegurar los estándares de calidad.

El empleador espera que los trabajadores sean capaces de mantener un ritmo equivalente a un mínimo de 10 cajas por hora durante la cosecha, sin superar el 10% de fruta magullada. Los empleados que no produzcan el suficiente número de rango de unidades de pieza para ganar el Rango de Salario por Efecto Adverso (AEWR) por todas las horas laboradas durante un periodo de pago serán en cambio pagados en base a la hora del Rango de Salario por Efecto Adverso por el periodo de pago. A los empleados que se les paga en base a la hora y que no desarrollen los trabajos a tiempo y de manera eficiente recibirán hasta 3 advertencias, se les enseñará/instruirá sobre de cómo trabajar más rápido y más eficiente. En la entrega de la tercera advertencia el empleado podrá ser despedido.

Otros requisitos
Para proveer una cosecha segura y sana, los empleados deberán tener o ser entrenados con las estándares de certificación de USDA y deberán estar acatadas por esos estándares. El no realizar esto será motivo de despido.

Los empleados deberán vestir todo el equipo de protección as ignado cuando sea requerido. Los empleados deben presentarse a trabajar todos los días usando ropa de trabajo (camisas, pantalones largos) y zapatos de suela dura, preferiblemente botas u otro calzado resistente (no se permiten zapatillas de tenis). Los shorts, trajes de baño u otra ropa casual no se permiten. Los empleados que se presenten utilizando ropa inapropiada para su trabajo diario no será permitido para iniciar el trabajo.

El empleador asegura que se les proveerá a los trabajadores con transportación desde la vivienda al lugar de trabajo todos los días (para los empleados que se les provea vivienda bajo las regulaciones aplicacables)

Las personas que deseen el empleado como Empleado de Huerto con experiencia deberán estar disponibles por el periodo requerido por el empleador. Los solicitantes deben ser capaces de proveer una declaración verbal o por escrito para establecer experiencia de trabajo previa relevante. Los solicitantes exitosos estarán sujetos a una prueba de tres días durante el cual su desarrollo o trabajo requerido será evaluado. Si el desarrollo durante el periodo de prueba no es aceptado por el empleador el trabajo del empleado será dado como terminad.

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

Todos los términos y condiciones incluidos en la orden de trabajo se aplicarán por igual a todos los trabajadores, tanto empleados de EEUU y H-2A, empleados en la ocupación descrita en esta solicitud de aceptación.

Item 17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions/Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas) (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 17)

Pago por pieza: Todo el trabajo será compensado por arriba del rango por hora a excepción de las siguientes actividades que pueden ser compensadas por el rango por pieza como incentivo de productividad de acuerdo a la siguiente programación.

Cosecha de Manzana: - $0.75 por caja de 2,419 pulgadas cubicas

No se podrá desarrollar el rango por pieza menor al rango por pieza establecido. Cuando el trabajo se desarrolle de acuerdo con el rango por pieza establecido, se les garantiza que se les pagará nada menor que el establecido por el AEWR por hora por cada hora trabajada. En ocasiones cuando el trabajo o las condiciones de cosecha lo indiquen, el empleador puede, bajo su dirección, elevar o suspender el pago por pieza establecido a favor del pago por hora como lo menciona el AEWR establecido de manera de asegurar las ganancias justas de los empleados.

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. Cualquier empelado que sea despedido por causa justificada no tendrá derecho a esta garantía.

El empleador está de acuerdo en mantener los registros de nómina adecuados y precisos, de acuerdo a los requisitos del 20 CFR § 655.122 (j)(1) y de retener dichos records por un periodo de al menos tres (3) años después de la fecha de la certificación. El empleador proporcionará a cada empleado en el día de pago la contabilidad detallada de las ganancias y las deducciones legalmente requeridas y autorizadas de los trabajadores. 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, y cualquier otra deducción legalmente requerida será en circunstancias individuales requeridas por la ley. Todas las deducciones serán realizadas de acuerdo a la reglamentación de FLSA. 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 gastos razonables de reparación de daños y/o reemplazo de herramientas y/u otros equipos deberán ser cobrados a los empleados si dicha reparación o reemplazo es descubierta que fue como resultado de negligencia o negligencia grave por parte del empleado. El empleador puede ofrecer seguro voluntario al empleado o plan de retiro a sus empleados; la participación en dicho plan, se debe ofrecer, es voluntario y será pre-autorizado por el empleado por escrito. Los gastos razonables de reparación de daños de la vivienda otros diferentes a los causados por el desgaste y deterioro serán cobrados a los empleados que se encuentren responsables de dichos daños a la vivienda. No se deberá cobrar por las camas y otros artículos similares comprados por los empleados que se les provea vivienda a menos que los aritculos sean retirados ilegalmente o dañados más alla del uso normal o desgarre. Si un empleado realiza llamadas de larga distancia utilizando la línea de teléfono del empleador, el empleado acepta que se le realicen dichas deducciones de la(s) llamada(s) de su recibo de nómina y que inmediatamente confirmará dicha autorización por escrito. Si el trabajador no autoriza dicha deducción por escrito, se espera que el empleado pueda pagar a l empleador por el uso del teléfono bajo petición. Si el empleado no paga dichas llamadas telefónicas dentro de un tiempo razonable después de que se la haya pedido, el trabajador estará sujeto a una acción disciplinaria de acuerdo a las políticas del empleador.

Item 18. More Details About the Pay/Mas Detalles Sobre el Pago (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 18)

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 de la solicitud del certificado de trabajo, 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 estatal de colocación que 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 - 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 que no sea menor al más elevado de los rangos antes mencionados en efecto al momento de que el trabajo sea desarrollado.

Si, antes de la fecha de expiración especificada en esta solicitud de aceptación de servicios del empleado no sean requeridos por razones fuera del control del empleador por fuego, clima, o casos de fuerza mayor que hace que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo. Si dicho evento constituye una imposibilidad del contrato este será determinado por un Oficial Certificante de acuerdo con la ley. En el evento que se dé por terminado el contrato, el empleador cumplirá con la garantía de tres cuartos por el tiempo que paso desde el primer día del empleo al momento de la terminación como se describe en el 20 C.F.R. § 655.122(i). El empleador hará un esfuerzo en transferir al empleado con otro empleo comparable e igualmente aceptable para el empleado, consistente con la existente ley de inmigración, como aplique. Si dicha transferencia no es efectuada, el empleador deberá:

(1) Regresar al trabajador, a costa del empleador, al lugar de donde el empleado (sin importar el empleo que interviene) provenga a trabajar para el empleador, o transportar al empleado al siguiente empleador H-2A certificado, cualquiera que el empleado prefiera;

(2) Reembolsar al empleado el total de las deducciones hechas al pago del empleado por el empleador por transportación y gastos de subsistencia al lugar del empleo; y

(3) Pagará al empleado por cualquier costo realizado por el empleado por su transportación y subsistencia diaria al lugar del empleo del patrón, si dichos pagos no fueron pagados al empleado previamente antes de la separación del empleo. La subsistencia diaria será contabilizada como se establece en el 20 C.F.R. § 655.122(h). La cantidad del pago del será igual al medio de transporte más económico y razonable que cubra la distancia involucrada.

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

Todos los empleados referidos a este trabajo a través de la Agencia de Empleo Estatal deberán comunicarse con la agencia o preferiblemente a la oficina local, para verificar la fecha de necesidad mencionada en este pedido de trabajo a más tardar de nuevo (9) días laborales y a más tardar cinco (5) días laborales previos a la fecha original requerida citada en este pedido de trabajo. El no comunicarse con tal oficina descalcificará al empleado de garantizarle los previsto en 20 CFR § 653.501 (d)(ii)(v)(A) & (D).

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; cinco días laborales de ausencia injustificada significará abandono del empleo. 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 orígen, o de las autorizaciones de empleo subsecuetnes, al final del término del empleo.

El empleador prohíbe el pago de la reclutación de los trabajadores. Si a un trabajador se le pide pagar dicha pago o ha pagado el mismo, él o ella deberán de informar al empleador de inmediato para que el empleador pueda tomar acción apropiada.

A cada empleado se le pagara de manera individual por cheque disponible en viernes. El período de pago es semanal. El empleador proporciona al empleado, en o antes del día de pago, uno o más de las declaraciones por escrito mostrando las ganancias totales 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 que el empleador haya hecho del salario del empleado, 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 y transcripción bajo pedimento de la Secretaría de Trabajo 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 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.

<u>Item 19. Transportation Arrangements/Arreglos de Transportación</u> (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 19)

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 a su vivienda diariamente. Dicha transportación será de acuerdo con las regulaciones aplicables en la Federación, Estado o leyes locales. 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.

ETA 790 – Attachment 2
Woodbine Farms, Inc.

General Conditions

To be hired for employment under this job order, the worker must be able, willing and qualified and be available at time and place needed to perform the work described in this job order.

The worker understands that if he quits or is terminated for cause prior to the end of the period of employment he will not receive certain transportation reimbursement discussed under Item 17 and may not be eligible for rehire in future years.

Employer may terminate the worker for lawful job-related reasons and so notify the Job Service local office if the worker (a) abandons the employment; five consecutive workdays of unexcused absence shall constitute abandonment of employment; employee must notify the employer and secure permission for necessary absences; (b) malingers or otherwise refuses without justified cause to perform as directed the work for which the worker was recruited and hired; (c) commits serious act(s) of misconduct or serious or repeated violation(s) of the employer's work rules; the employer may make and post work rules which shall apply to this employment; the worker shall abide by such rules (a copy of general rules is attached); (d) fails after completing the allowable three day training period or five day trial period, whichever is applicable, to perform in a workmanlike manner to enable the employer to produce and sell a premium quality product; (e) is found to have a criminal conviction record or status as a registered sex offender that the employer reasonably believes, consistent with current law, will impair the safety and living conditions of other workers; (f) provides other lawful job-related reasons for termination of employment, including termination of a non-US worker because a US worker makes himself available for the job under the DOL 50% rule.

If, before the expiration date specified in the work contract, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the Certifying Officer in accordance with law. In the event of such termination of a contract, the employer will fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the first day of employment to the time of its termination as described in 20 C.F.R. § 655.122(i). The employer will make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not effected, the employer will:

(1) Return the worker, at the employer's expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the worker's next certified H-2A employer, whichever the worker prefers;

(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, if such payments were not already paid to the worker prior to the separation of employment. Daily subsistence must be computed as set forth in 20 C.F.R. § 655.122(h). 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.

A copy of the Agricultural Work Agreement and Work Rules containing all of the provisions required by 20 CFR 655.122(q) will be provided to the worker in a language understood by the 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 date work commences. For an H-2A worker going from an H-2A employer to a subsequent H-2A employer, the subsequent H-2A employer will provide the copy no later than the time an offer of employment is made by the subsequent H-2A employer. In the absence of a separate, written work contract entered into between the employer and the worker, the required terms of this job order and the certified *Application for Temporary Employment Certification* will be the work contract.

ETA 790 – Attachment 2
Woodbine Farms, Inc.

Condiciones Generales

Para ser contratado para este empleo bajo esta descripción, el empleado deberá ser capaz, estar dispuesto, calificado y disponible a tiempo y lugar de la necesidad de desarrollar el trabajo descrito en esta descripción.

El empleado entiende que si renuncia o es despedido por causa ajena al término del período de empleo éste no recibirá el reembolso de transportación mencionado bajo el Título 17 y no podrá ser elegible para contratación en años futuros.

El empleador podrá dar por terminado al empleado por razones legales relacionadas al trabajo y así mismo notificar al Servicio Local de Empleo si el empleado(a) abandona el empleo; cinco días laborales consecutivos sin justificación significará abandono del empleo; el empleado deberá notificar al empleador y asegurar el permiso en caso de ausencia; (b) hacerse el enfermo o de otra manera rehusarse sin justificación desarrollar el trabajo como se le es indicado para lo que fue reclutado o contratado; (c) que haya cometido actos serios de mala conducta o violaciones las reglas de empleo ya sean serias o repetitivas; el empleador podrá hacer reglas posteriores al inicio de trabajo que aplicarán al empleo, el empleador deberá acatar por tales reglas (se anexa una copia de las reglas generales); (d) se rehúsa después de completar el período de tres días de entrenamiento o cinco días de período de prueba, lo que aplique, a desarrollar de manera humana el realizar que el empleador produzca o venda productos de calidad premium; (e) si se le encuentra un record de condena criminal o un registro de delincuencia sexual que el empleador crea razonablemente, de acuerdo con la ley, que impedirá la seguridad y condiciones de vida de otros trabajadores; (f) ofrece otros procesos legales relacionados con el trabajo para la terminación del empleo, incluyendo la terminación de un empleado no originario de EEUU porque un empleado de EEUU se pone a disposición para el empleo bajo de regla del 50% del DOL.

Si, antes de la fecha de expiración especificada en el contrato de trabajo, los servicios del empleado no sean requeridos por razones fuera del control del empleador por fuego, clima, o casos de fuerza mayor que hace que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador podrá por terminado el contrato de trabajo. Si dicho evento constituye una imposibilidad del contrato este sera determinado por un Oficial Certificado de acuerdo con la ley. En el evento que se de por terminado el contrato, el empleador cumplira con la garantía de tres cuartos por el tiempo que paso desde el primer día del empleo al tiempo de la terminación como se describe en el 20 C.F.R. § 655.122(i). El empleador hara un esfuerzo en transferir al empleado con otro empleo igualmente aceptable para el empleado, consistente con la existente ley de inmigración, como aplique. Si dicha transferencia no es efectuada, el empleador deberá:

(1) Regresar al trabajador, a costa del empleador, al lugar de donde sea el empleado (sin importar el empleo que interviene) del cual proviene a trabajar para el empleador, o transportar al empleado al siguiente empleador H-2S certificado, cualquiera que el empleado prefiera;

(2) Reembolsar al empleado el total de las deducciones hechas al pago del empleado por el empleador por transportacion y gastos de subsistencia al lugar del empleo; y

(3) Pagara al empleado por cualquier costo realizado por el empleado por su transportacion y subsistencia diaria al lugar del empleo del patrón, si dichos pagos no fueron pagados al empleado previamente antes de la separación del empleo. La subsistencia diaria sera contabilizada como se establece en el 20 C.F.R. § 655.122(h). La cantidad del pago del transporte no sera menor (y no se requiere ser mas) que el medio de transporte mas económico y razonable que cubra la distancia involucrada.

Una copia del Acuerdo de Trabajo Agrícola y las Reglas de Trabajo contienen todas las disposiciones requeridas por la sección 20 CFR 655.122(q) serán proveídas al empleado en el idioma entendido por el empleado a más tardar en el tiempo en que el empleado aplique por su visa, o, al empleado en el empleo correspondiente, a mas tardar que antes del inicio de trabajo. Para un empleado H-2A yendo de un empleador H-2A a un empleador subsecuente H-2A, el empleador subsecuente H-2A proveerá una copia a más tardar que el tiempo de la oferta de trabajo hecha por un empleador H-2A subsecuente. En ausencia de un contrato de trabajo independiente por escrito celebrado entre el empleador y el empleado los términos requeridos en este empleo y la *Certificación de la Solicitud de Empleo Temporal* certificada sera el contrato de trabajo.

Woodbine Farms, 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, the attached Camp Code of Conduct, House Rules for the Occupants of Dwellings Owned by Woodbine Farms, Inc. or Policy for Workplace Violence and Harassment, 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.

3. Excessive absences and/or tardiness 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 and at the scheduled time. This is not sporadic or "day work." Excessive or repeated tardiness is not acceptable. Any absence from work must be reported by 7AM. Five consecutive workdays of unexcused absence will constitute abandonment of employment and worker will be terminated.

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

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

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

7. No smoking or tobacco use of any kind will be permitted inside worker housing.

8. 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.

9. Workers may not take unauthorized breaks from work.

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

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

12. Workers shall be present at their assigned worksite at the scheduled start time. Workers may not begin work prior to scheduled starting time or continue working after stopping time without employer or supervisor permission.

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

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

15. Any worker who physically threatens another worker, the employer or any supervisor with any tool or weapon will be subject to immediate discharge.

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

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

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

19. 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.

20. 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.

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

22. 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.

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

24. No excessive cell phone use is allowed during work hours.

25. 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 proveerá una notificación acerca de las causales de despido inmediato, que incluyen la violación de las Normas de Empleo requeridas por el Empleador, aquí provistas, las faltas al código de conducta y normas para la ocupación de viviendas que sean propiedad de Woodbine Farms, Inc. y las Políticas contra violencia y acoso laborales. 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.

3. No se permitirán ausencias y/o llegadas tardes en exceso. 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 y en el tiempo programado. 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.

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. Todas las viviendas deberán cerrarse cada mañana antes de ir a trabajar. Las luces y calefacción innecesaria deberá ser apagada, las puertas y ventanas cerradas en caso de lluvia y cuando la calefacción esté encendida.

7. No se permitirá fumar o usar tabaco de ningún tipo dentro de la vivienda de los trabajadores.

8. 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.

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

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

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

12. Los empleados deberán presentarse al lugar de trabajo asignado a la hora programada para iniciar. Los trabajadores no pueden comenzar a trabajar antes de la hora asignada, ni continuar trabajando después del tiempo establecido y sin el permiso del empleador o supervisor.

13. Los empleados que habiten la vivienda del patrón no podrán tener visitas después de las 10:30 p.m. con la excepción de los sábados en la noche donde las visitas terminarán a las 12:00 de la medianoche. Ninguna persona que no esté asignada por el empleador, podrá dormir en una habitación.

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

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

16. Los empleados serán despedidos por pelear en la propiedad del empleador, incluyendo la vivienda, en cualquier momento.

17. Los empleados serán despedidos si roban de otros compañeros de trabajo o el empleador.

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

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

20. 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 específicamente 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.

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

22. 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.

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

24. No se permite el uso excesivo del teléfono celular durante las horas de trabajo.

25. 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.

Woodbine Farms, Inc. Policy for Workplace Violence and Harassment

Workplace Violence

Woodbine Farms, Inc. has a zero tolerance for violent acts or threats of violence against our management, employees, applicants, customers, or vendors.

No employee shall commit or threaten to commit any violent act against a co-worker, applicant, customer, vendor or management. This includes physically menacing behavior and written communications as well as verbal threats. Threats of violence will not be excused on the ground that they were made in a "joking" manner.

Any employee who is subjected to or threatened with violence by a co-worker, customer or vendor, or is aware of another individual who has been subjected to or threatened with violence, must report this information to his/her supervisor or manager as soon as possible.

Please do not assume that any threat is not serious. Please bring all threats to our attention so that we can deal with them appropriately.

All threats will be thoroughly investigated, and all complaints that are reported to management will be treated with as much confidentiality as possible.

Fighting

Fighting and physical altercations among employees are strictly prohibited. This includes fighting that is characterized as "horseplay". All employees who participate in a fight or altercation are subject to disciplinary action, which may include immediate termination of employment.

Searches and Inspections

In order to protect the safety and property of all our employees, Woodbine Farms, Inc. reserves the right to inspect Woodbine Farms, Inc. owned housing, lockers, desks, cabinets, toolboxes, computers and telephones. Employees are expected to cooperate in any such inspection.

All files and records stored on Woodbine Farms, Inc. owned computers and telephones are the property of the Woodbine Farms, Inc. and may be inspected at any time. Woodbine Farms, Inc. computers are for business purposes only and should not be used for non-work related matters.

I have read and understand **Woodbine Farms, Inc. Policy for Workplace Violence and Harassment.**

I agree that violation of this policy can lead to immediate termination of my employment.

_____ _____

Signature Date

_____

Print Name

Woodbine Farms, Inc. La Política de Violencia y Hostigamiento en el Lugar de Trabajo La

Violencia en el Lugar de Trabajo

Woodbine Farms, Inc. tiene una tolerancia cero para los actos de violencia o amenazas de violencia contra nuestra gestión, empleados, candidatos, clientes o proveedores.

Ningún empleado deberá comprometer o amenazar a cometer cualquier acto de violencia contra un compañero, solicitante, cliente, proveedor, o de la administración.
Esto incluye físicamente el comportamiento amenazador y comunicaciones escritas, así como las amenazas verbales. Las amenazas de violencia no puede excusarse alegando que estaban hechas en un "bromas" manera.

Cualquier empleado que esté sometido a actos o amenazas de violencia por un compañero de trabajo, cliente o proveedor, o es consciente de otra persona que haya sido objeto de actos o amenazas de violencia, debe informar a su supervisor o gerente tan pronto como sea posible.

Por favor no piense que cualquier amenaza no es grave. Por favor traiga todas las amenazas a nuestra atención, a fin de que podamos tratar con ellos de forma adecuada.

Todas las amenazas serán investigadas, y todas las quejas que son reportados a la gerencia será tratada con confidencialidad tanto como sea posible.

Los combates los

Combates y enfrentamientos físicos entre los empleados están estrictamente prohibidas. Esto incluye combates que se caracteriza por la "payasada". Todos los empleados que participen en una pelea o altercado están sujetos a una acción disciplinaria, que puede incluir de inmediato la terminación del empleo.

Las Inspecciones y Registros

Con el fin de proteger la seguridad y la propiedad de todos nuestros empleados, Woodbine Farms, Inc. se reserva el derecho a inspeccionar Woodbine Farms, Inc., propiedad de vivienda, armarios, escritorios, armarios, cajas de herramientas, equipos, vehículos, teléfonos y cualquier otra propiedad de la empresa. Se espera que los empleados cumplan con cualquier tipo de inspección.

Todos los archivos y registros almacenados en Woodbine Farms, Inc., ordenadores y teléfonos son propiedad de Woodbine Farms, Inc. y podrán ser inspeccionados en cualquier momento.

Woodbine Farms, Inc. equipos son solo con fines de negocios y no debe ser utilizado para cuestiones no relacionadas con el trabajo. Archivos almacenados en Woodbine granjas, Inc.computers son propiedad de la compañía y no ser manipulado o comprometido.

He leído y comprendo Woodbine Farms, Inc. La Política de Violencia y Hostigamiento en el Lugar de Trabajo.

Estoy de acuerdo en que la violación de esta política puede dar lugar a sanciones disciplinarias y/o terminación inmediata de mi empleo.

_____

Firma

_____

Decha

_____

Imprimir Nombre

House Rules for the Occupants of Dwellings Owned by Woodbine Farms, Inc.

I have received a copy of the House Rules for the Occupants of Dwellings Owned by Woodbine Farms, Inc. I have read and I understand the content of it. I understand the conditions and rules I must abide by to live in the dwelling supplied by Woodbine Farms, Inc. I agree to actively follow these rules because they are important to the health and safety of myself and the other occupants who share the dwelling.

1. No Trash in the yard. All trash is to be bagged and placed in a proper trash/garbage can or disposal receptacle.
2. Keep lids on the garbage cans at all times.
3. Keep the kitchen area clean and sanitary at all times. Cover and refrigerate any leftover food immediately. Thaw food out in the refrigerator, not on the kitchen counter.
4. Keep all dishes and utensils clean and put away.
5. Bathrooms and toilets are to be kept clean and in a sanitary condition. Toilet paper is to be flushed in the commode. Do not put toilet paper in the trash can.
6. Bedrooms are to be clean and tidy. Beds are to be kept no closer than 3 feet together.
7. All the bed linens are the property of Woodbine Farms, Inc. Please do not take them with you when you leave. Launder the sheets and mattress covers regularly, they are for your use.
8. Do not remove or deface the posters placed in the dwelling by Woodbine Farms, Inc. (this also includes the toilet room designations.)
9. Please keep the entire dwelling free and clean of all mice, insects etc.
10. No Pets!
11. Notify your supervisor or Carol Swanson (540-667-4531) of any problems, needed repairs or unsafe conditions that need to be brought to our attention for corrective action.
12. Do not remove or damage the window screens, this includes bending the frames or punching holes to run wires or cords into the house.
13. Do not disconnect or remove the batteries from the smoke detectors. They are for your safety.
14. No illegal drugs allowed on the property.
15. No fire arms.
16. No smoking in the bedrooms.
17. No cooking in the bedrooms.
18. Workers may not interrupt other worker's sleep periods by unnecessary noise or commotion.

Please treat this dwelling and others living there with courtesy and respect.

Signature_____ _____date

Print Name_____

LAS RELAS DE LA CASA PARA LOS OCUPANTES DE LAS VIVIENDAS PROPIEDAD DE WOODBINE FARMS, INC.

He recibido una copia de las reglas de la casa para los ocupantes de las viviendas propiedad de Woodbine Farms, Inc. He leido y entiendo el contenido de la misma . Acepto las condiciones y reglas que debo cumplir para vivir en el domicilio sunimistrado por Woodbine Farms Inc. estoy de acuerdo a seguir activamente estas normas porque son aplicadas por el Departamento del Trabajo de EE.UU. y son importntes para la salud y la seguridad de mi mismo y de los demas ocupantes que comparten la vivienda.

1. No hay nada de basura en el patio. Toda la basura se empaqueto y se coloca en una verdadera asura/basurero o recipient de eliminacion.
2. Maantengalas tapas de las latas de basura en todo momento.
3. Maantenga el area de cocina limpios e higienicos en todo momento. Cubra y refrigere cualquier alimento sobrante immediatamente. Descongele los alimentos en el refrigerador, no sobre la mesada de la cocina.
4. Mantener todos los platos y utensilios limpios y aparta.
5. Los cuartos de bano y aseos se mantenran limpois y en condiciones higienicas. Papel higienico se vacian en el inodoro. No ponga papel higienico en la papelera.
6. Las habitaciones son limpias y ordenadas. Las camas son para mantenerse a no mas de 3 pies juntos.
7. Cubre colchones y sabanas son propiedad de Woodbine Farms, Inc. Por favor no llevarlas con usted cuando salga. Lava los cubre colchones y sabanas con regularidad,ellos son para su uso.
8. No quitar o aalterar los cartels colocados en la vivienda por Woodbine Farms, Inc. (esto tambien incluye e lavabo designaciones.)
9. Porfavor mantenga toda la vivienda libre y limpia de los ratones y los insectos.
10. NO SE ACEPTAN MASCOTAS!
11. Notifique a su supervisor o a Carol Swanson (540-667-4531)de cualquier tipo de problemas, reparaciones necesarias o condiciones peligrosas que deben ser de nuestra atencion para tomar una accion corrective.
12. No retire ni dane la ventana pantallas, esto incluye doblar los marcos o perforaciones para ejecutar los alambres o cables en el interior el la casa.
13. No desconecte ni extraer las baterlasde los detecctores de humo. Son para su seguridad.
14. Las drogas ilegales no permitidas en la propiedad.
15. Ninguna de las armas de fuego.
16. N fumar en las habitaciones.
17. No hay cocina en las habitaciones para dormer.

18. Los trabajadores no podran interrumpir otros trabajadores rest/sleep perlords por ruidos innecesarios o conmocion.

Por favor, tartar esta morada y otros que viven alli con cortesiay respeto.

Imprimir_____ Nombre_____

Firma Fecha_____

CAMP CODE OF CONDUCT

1. Workers will respect all camp property.
2. Workers will show respect for all camp personnel. This includes, but is not limited to cooks, cleaning personnel and staff.
3. Workers are expected to keep their living area, bathrooms and camp grounds clean and free of trash. All personal items are to be stored in area provided.
4. All trash is to be placed in the trash cans provided. This includes living areas, bathrooms, and common areas. When trash cans are full they are to be emptied in to larger containers provide
5. Workers will provide their own locks for lockers.
6. No smoking in the buildings. If you wish to smoke go outside.
7. Meals will be eaten in the dining hall on trays provided.
8. No cooking of any kind in sleeping areas. This is Health Department regulation.
9. Only members of a crew or his/her family may eat out of a crew leader's kitchen.
10. All issued bedding: pillows, pillowcase and blanket are to be returned at the end of the season.
11. ABSOLUTELY NO DRUGS, PROSTITUTION OR ILLEGAL ACTIVITES WILL BE PERMITTED.
12. NO WEAPONS allowed on F.C.F.G.A. property.
13. Fighting, causing bodily harm, sexual harassment, being abrupt or discourteous to any member staying at the camp or camp personnel will not be tolerated.

FAILURE TO ADHERE WITH THESE RULES WILL RESULT IN
A WORKER'S TERMNATATION, AND/OR
NOT BEING INVITED TO RETURN THE FOLLOWING SEASON.

I have read and understand these rules of conduct and agree to abide by them.

--- ---

Date Worker

Grower:

NORMAS DE CONDUCTO EN EL CAMPAMENTO

1. Lo trabajadores tienen que respetar la propiedad del campamento.
2. Los trabajadores van a respetar a todos los empleados del campamento. Esto tiene que decir los cocineros, los que hacen la limpieza, los que manejan el campamento, y puede incluir a otros empleados.
3. Se espera que los trabajadores mantengan limpios su habitación, las salas de recreación, los comedores, los baños y el terreno del campamento. No vote basura. Guarde sus artículos personales en la área provista.
4. La basura se tiene que meter en los botes de basura provistos. Use los botes en las habitaciones, los baños, y las áreas comunitarias. Cuando se llenan los botes de basura se deben vaciar en los contenedores más grandes provistos.
5. Los trabajadores se ocupan de proveer su propia cerradura por su armario.
6. Se prohíbe fumar adentro de los edificios. Si desea fumar hay que hacerlo afuera.
7. Se prohíbe cocinar en las habitaciones (fuera de las cocinas provistas). Esta regla proviene del Departamento de Salud.
8. Solamente los miembros de un equipo laboral o la familia del patrón del equipo pueden comer lo que se prepara en la cocina del equipo laboral.
9. Se prestan las sabanas, la almohada, y la manta. Toda la ropa de cama se tiene que entregar al final del periodo de trabajo.
10. ABSOLUTAMENTE SE PROHIBEN LAS DROGAS, LA PROSTITUCION, Y LAS ACTIVIDADES ILICITAS.
11. NO SE PERMITE ARMAS CUALQUIERAS en la propiedad de F.C.F.A.
12. No se soporta pelear, hacer daño fisico, el acoso sexual, ser brusco o grosero con otro compañero de trabajo o empleado del campamento.

FALLAR EN COMPLIR CON ESTAS NORMAS RESULTA EN
LA TERMINACION DE EMPLEO DE UN TRABAJADOR Y/O
NO RECIBIR UNA INVITACION PARA REGRESAR A TRABAJAR OTRO AÑO.

He leído y comprendo estas normas de conducto y accedo cumplir con ellas.

--- ---

Fecha Nombre del trabajador

Nombre del empleador:

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION

SUMMARY OF EMPLOYMENT CONDITIONS SPECIFIED ON JOB ORDER

1. ORDER NUMBER: 855153

2. NAME OF EMPLOYER: Woodbine Farms Inc.

3. LOCATION OF EMPLOYER AND DIRECTIONS:
510 Barley Lane Winchester, VA 22602
From Route 11 turn onto Middle Rd, follow for approximately 4 miles to right onto Barley Lane, farm on right

4. PERIOD OF EMPLOYMENT:
FROM 9/7/2016 to 10/31/2016

5. WORK SCHEDULE:
HOURS PER DAY Mon-Fri 8, Sat 4
DAYS PER WEEK 6

6. CROP AND PAY:
CROP: apples
HOURLY WAGE $10.72

7. WORK TASKS TO BE PERFORMED:
Primary duty is to harvest apples without bruise or defect from picking. Worker will pick fruit from trees and when necessary, use a provided ladder. The average length of a ladder is 16 feet to 20 feet and the average weight is 50 pounds. Worker must be ablet o lift, carry and work from the top of the ladder. Snap off fruit using their thumb and palm of the hand to avoid bruising. Picked fruit must be gently placed in picking bags which attach to the body with a shoulder harness and weigh between 30 – 50 pounds when full.

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

9. HOUSING CAN ACCOMODATE 691 PERSONS
691 INDIVIDUAL
0 FAMILY

10. MEALS:

PROVIDED: YES, at Fruit Growers Association camp

IF YES: COST PER DAY $12.09
(See item 14 in Job Order)

WORKERS MAY DO THEIR OWN COOKING:
Workers residing at Minebank camp may do their own cooking and meals will not be provided

LA COMISION DE EMPLEOS DE VIRGINIA

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

1. NUMERO DE LA ORDEN: 855153

2. NOMBRE DEL EMPLEADOR: Woodbine Farms Inc.

3. DIRECCION DEL EMPLEADOR:
510 Barley Lane Winchester, VA 22602
De la ruta 11 doble en Middle Rd., Sigue aproximadamente 4 millas y doble a la derecha en Barley Ln., sitio en la mano derecha

4. PERIODO DE EMPLEO:
DEL Sep 7 2016 al Oct-31 2016

5. HORARIO DE TRABAJO:
HORAS POR DIA lun a vier 8, sábado 4
NUMERO DE DIAS POR SEMANA 6

6. COSECHA Y PAGO:
COSECHA manzanas
SUELDO POR HORA $10.72

7. LABORES A DESEMPEÑAR EN EL TRABAJO:
Las funciones básicas del trabajador serán cosechar manzanas frescas sin hematoma o defectos. Los trabajadores podrán recoger frutas de los árboles y cuando sea necesario, utilizar una escalera adecuada. La longitud media de la escalera es de 16 pies a 20 pies, y el peso medio es de 50 libras. El trabajador debe ser capaz de levantar, transportar y trabajar desde la parte superior de la escalera. Los trabajadores deben desprender la fruta utilizando su dedo pulgar y la palma de la mano para evitar magulladuras. La fruta recolectada debe ser colocada con cuidado en la selección de bolsas que se cuelgan al cuerpo a través de un arnés de hombro y que pesan entre 30 – 50 libras cuando están llenas.

8. TRANSPORTE PROPORCIONADO: DESDE EL ENCAMPAMENTO HASTA EL SITIO DEL TRABAJO Y LA VUELTA: SI

9. VIVIENDA DISPONIBLE PARA 691 PERSONAS:
691 INDIVIDUOS
0 FAMILIAS

10. COMIDAS:

PROPORCIONADAS: SI, para los que viven en el campamento de la asociación de productores

EN CASO DE SI: EL COSTO POR DIA SERA $12.09 (Vea Num.14 en la Orden de Trabajo)
LOS TRABAJADORES TIENEN QUE COCINAR SUS COMIDAS: los que viven en el campamento Minebank van a cocinar; la comida no sera provisto

11. DEDUCTIONS:

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

11. DEDUCCIONES:

CLASE	CANTIDAD
SEGURO SOCIAL	XXXXXX
IMPUESTOS SOBRE INGRESOS	XXXXXX
TRANSPORTE	NINGUNO
HERRAMIENTOS Y EQUIPO	NINGUNO
SUMA COBRADA POR EL CONTRATISTA DE TRABAJO AGRICOLA	NINGUNO

12. NOTES TO WORKERS:

A copy of the full job order is available for inspection in this office.

The employer has guaranteed your first week's wages unless he/she notifies this job service of a later starting date by _____8/23/16_____.

In order for you to be elible for this guarantee, you must contact the job service at:

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION
21 S. Kent St. Suite 301
Winchester, Va 22601
(540) 431-9296

During the period of ___8/24/16 to 8/30/16_____.
Any Job Service office will assist you in doing this.

12. NOTAS PARA EL TRABAJADOR:

La copia de la orden completa está disponible en la oficina para su inspección:

El pago por la primera semana de empleo es garantizado a menos que el empleador notifique al Servicio de Empleos de que la fecha de comienzo será atrasada, y que tal notificación sea antes de la fecha _____Ago 23-2016_____.

Para que Ud tenga derecho a esta garantía de pago, es necesario que se ponga en contacto con la siguiente Oficina del Servicio de Empleo:

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION
21 S. Kent St. Suite 301
Winchester, Va 22601
(540) 431-9296

Hay que contactar a la oficina durante el periodo del __Ago 24-2016___al__Ago 30-2016_____.
Cualquiera oficina del servicio de empleos le asistirá en hacer contacto.

Woodbine Farms, Inc.

510 Barley Lane
Winchester, VA 22602
Phone: (540) 667-4531
Fax: (540) 667-4531

6/24/2016

U.S. Department of Labor
Employment and Training Administration
Office of Foreign Labor Certification
Chicago National Processing Center
11 West Quincy Court
Chicago, IL 60604-2105

RE: Woodbine Farms, Inc.

To Whom It May Concern:

In accordance with 20 CFR § 655.122(e)(1) and 20 CFR § 655.122(e)(2), I attest that Woodbine Farms, Inc. 's Workers' Compensation insurance policy will be renewed to cover the entire contract period specified on my H-2A application; to-wit: 9/7/2016 - 11/1/2016. A copy of my current certificate is enclosed herein.

Sincerely,

Harman M. Brumback
President
Woodbine Farms, Inc.

Enclosures

WOODB-1 OP ID: PD

ACORD

CERTIFICATE OF LIABILITY INSURANCE

DATE (MM/DD/YYYY): 05/27/2016

THIS CERTIFICATE IS ISSUED AS A MATTER OF INFORMATION ONLY AND CONFERS NO RIGHTS UPON THE CERTIFICATE HOLDER. THIS CERTIFICATE DOES NOT AFFIRMATIVELY OR NEGATIVELY AMEND, EXTEND OR ALTER THE COVERAGE AFFORDED BY THE POLICIES BELOW. THIS CERTIFICATE OF INSURANCE DOES NOT CONSTITUTE A CONTRACT BETWEEN THE ISSUING INSURER(S), AUTHORIZED REPRESENTATIVE OR PRODUCER, AND THE CERTIFICATE HOLDER.

IMPORTANT: If the certificate holder is an ADDITIONAL INSURED, the policy(ies) must be endorsed. If SUBROGATION IS WAIVED, subject to the terms and conditions of the policy, certain policies may require an endorsement. A statement on this certificate does not confer rights to the certificate holder in lieu of such endorsement(s).

PRODUCER
The Winchester Group, Inc.
24 W Piccadilly St., Ste B1
Winchester, VA 22601
Gary S. Nichols

CONTACT NAME: Gary S. Nichols
PHONE (A/C, No, Ext): 540-662-1828 FAX (A/C, No): 540-662-5707
E-MAIL ADDRESS: gnichols@twg-insurance.com

INSURER(S) AFFORDING COVERAGE	NAIC #
INSURER A: Westfield Insurance Company	24112
INSURER B: Cincinnati Insurance Company	10677
INSURER C:	
INSURER D:	
INSURER E:	
INSURER F:	

INSURED
Woodbine Farms, Inc.
510 Barley Lane
Winchester, VA 22602

COVERAGES CERTIFICATE NUMBER: REVISION NUMBER:

THIS IS TO CERTIFY THAT THE POLICIES OF INSURANCE LISTED BELOW HAVE BEEN ISSUED TO THE INSURED NAMED ABOVE FOR THE POLICY PERIOD INDICATED. NOTWITHSTANDING ANY REQUIREMENT, TERM OR CONDITION OF ANY CONTRACT OR OTHER DOCUMENT WITH RESPECT TO WHICH THIS CERTIFICATE MAY BE ISSUED OR MAY PERTAIN, THE INSURANCE AFFORDED BY THE POLICIES DESCRIBED HEREIN IS SUBJECT TO ALL THE TERMS, EXCLUSIONS AND CONDITIONS OF SUCH POLICIES. LIMITS SHOWN MAY HAVE BEEN REDUCED BY PAID CLAIMS.

INSR LTR	TYPE OF INSURANCE	ADDL INSD	SUBR WVD	POLICY NUMBER	POLICY EFF (MM/DD/YYYY)	POLICY EXP (MM/DD/YYYY)	LIMITS	
A	X COMMERCIAL GENERAL LIABILITY CLAIMS-MADE / OCCUR X Farm Liability GEN'L AGGREGATE LIMIT APPLIES PER X POLICY / PRO-JECT / LOC OTHER			FAB3398201	01/01/2016	01/01/2017	EACH OCCURRENCE	$ 1,000,000
							DAMAGE TO RENTED PREMISES (Ea occurrence)	$ 500,000
							MED EXP (Any one person)	$ 5,000
							PERSONAL & ADV INJURY	$ 1,000,000
							GENERAL AGGREGATE	$ 2,000,000
							PRODUCTS - COMP/OP AGG	$
								$
A	AUTOMOBILE LIABILITY X ANY AUTO ALL OWNED AUTOS / SCHEDULED AUTOS X HIRED AUTOS / X NON-OWNED AUTOS			CAG7924513	01/01/2016	01/01/2017	COMBINED SINGLE LIMIT (Ea accident)	$ 1,000,000
							BODILY INJURY (Per person)	$
							BODILY INJURY (Per accident)	$
							PROPERTY DAMAGE (Per accident)	$
								$
A	X UMBRELLA LIAB / X OCCUR EXCESS LIAB / CLAIMS-MADE DED / RETENTION $			CAG7924513	01/01/2016	01/01/2017	EACH OCCURRENCE	$ 3,000,000
							AGGREGATE	$ 3,000,000
								$
A	WORKERS COMPENSATION AND EMPLOYERS' LIABILITY ANY PROPRIETOR/PARTNER/EXECUTIVE OFFICER/MEMBER EXCLUDED? (Mandatory in NH) Y / N N/A If yes, describe under DESCRIPTION OF OPERATIONS below			WCA7924520	01/01/2016	01/01/2017	X PER STATUTE / OTH-ER	
							E.L. EACH ACCIDENT	$ 500,000
							E.L. DISEASE - EA EMPLOYEE	$ 500,000
							E.L. DISEASE - POLICY LIMIT	$ 500,000
B	Excess Liability			EXS0151266	01/01/2016	01/01/2017	Per Occur	3,000,000
							Aggregate	3,000,000

DESCRIPTION OF OPERATIONS / LOCATIONS / VEHICLES (ACORD 101, Additional Remarks Schedule, may be attached if more space is required)

CERTIFICATE HOLDER

DISPLAY

DISPLAY CERTIFICATE

CANCELLATION

SHOULD ANY OF THE ABOVE DESCRIBED POLICIES BE CANCELLED BEFORE THE EXPIRATION DATE THEREOF, NOTICE WILL BE DELIVERED IN ACCORDANCE WITH THE POLICY PROVISIONS.

AUTHORIZED REPRESENTATIVE

© 1988-2014 ACORD CORPORATION. All rights reserved.

The ACORD name and logo are registered marks of ACORD

DUPLICATE

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division

Amended: 04/05/2016

Farm Labor Contractor Certificate of Registration
No. C-03-054282-A-16-R
Expires 01/31/2016

Name MAB Labor H-2A

I certify that the person named above is registered pursuant to the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and is authorized to perform the following activities covered by the Act: Recruit, solicit, furnish, hire and employ.

Transportation		Authorized	X	Not Authorized
Housing		Authorized	X	Not Authorized
Driving		Authorized	X	Not Authorized

Approved Jeffrey Gerkos

Date: 03/01/2016

(National Certification Program Manager)

WH-511 (8/94)

209609

Social Security Account No.

Social Security Employer ID No. 20-4084282

Perm. Home Address 403 FRONT ST

Lexington (City or Town) VA (State) 22949 (ZIP Code)

Date of Birth 06/03/1983 (Month) (Day) (Year) Height 5' 8" Weight 125

This Certificate is issued on the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and regulation issued thereunder, and on my application for registration. It may be revoked or suspended, its renewal denied, for noncompliance with the Act or regulation, including applicable requirements for transporting and housing migrant workers. Such noncompliance may constitute a criminal offense.

(Signature of Holder) President (Title)

máshH2A
Capable, Reliable, Legal Labor for Independent Growers

MAS Labor H2A, LLC
400 Front Street
P.O. Box 507
Lexington, VA 24450
434.263.4300 (phone)
434.263.4700 (fax)
www.mashlabor.com (Web site)
solutions@mashlabor.com (email)

© 2015 (revised 7/29/2015, printed 10:35 AM 8/21/2015)

2015-16 H-2A Document 4

AGENCY & INDEMNITY AGREEMENT

THIS AGENCY AND INDEMNITY AGREEMENT (the "Agreement") is entered into by and between MAS LABOR H2A, LLC ("máshH2A"), a Virginia limited liability company, and

Woodbine Farms, Inc.

("Client"),
an employer having its principal place of business in the state of

Virginia.

WHEREAS máshH2A provides professional services intended to assist employers in obtaining capable, reliable, legal seasonal or temporary labor;

WHEREAS Client needs such services as máshH2A provides,

WHEREAS Client has agreed to retain máshH2A's services and máshH2A has agreed to provide its services for the purposes and upon the terms and conditions herein set out.

NOW, THEREFORE, in consideration of the mutual promises and premises herein contained and other good and valuable consideration, the adequacy of which is hereby acknowledged, the parties, intending to be legally bound, hereby agree as follows:

INDEPENDENCE: Client and máshH2A each understand and agree that it is independently engaged in the operation of its own business, that neither shall be considered to be the agent, master or servant of the other for any purpose except as set forth in this Agreement, and that neither has any general authority to enter into any contract, assume any obligations or to otherwise make any warranties or representations on behalf of the other, except as otherwise expressly provided herein. It is the intention of Client and máshH2A in accomplishing the results undertaken by máshH2A that máshH2A be an independent contractor and this agreement shall be construed in light of this intention. In no event shall máshH2A be deemed to be an employer of any workers obtained by or for Client. Furthermore, while máshH2A may assist Client in placing help wanted ads and other recruiting activities, máshH2A will not make hiring decision on behalf of client. Hiring decisions are the exclusive right and responsibility of client.

AGENCY: Client agrees to hire máshH2A and máshH2A consents to be hired by Client to provide services to Client as set forth in in "2015-16 H-2A Document 2", the "Service and Fee Schedule" signed by Client and incorporated herein by reference. Client hereby irrevocably makes, constitutes and appoints máshH2A as its lawful agent to perform, carry out or confirm on Client's behalf all such acts, deeds, and services as may be necessary to accomplish the foregoing. As required by 20 C.F.R. § 655.135(k), Client hereby forbids máshH2A and any of its agents to seek or receive payments or other compensation from prospective H-2A employees.

TERM: This Agreement shall commence upon its execution by both máshH2A and Client and shall apply to arrangements made for the workers to perform work during a single period of need following the execution of this agreement.

COMPENSATION TO máshH2A: máshH2A shall be compensated by Client for its services hereunder as set forth in "2015-16 H-2A Document 2", the "Service and Fee Schedule" signed by Client.

DUTIES: Client agrees to comply in a timely manner with all requests made by máshH2A as reasonably necessary for the provision of its services to Client hereunder. Further, Client agrees that any and all information furnished to máshH2A will be truthful. Further, Client agrees to familiarize itself with the terms and conditions of employment stated by máshH2A on Client's behalf in its labor certification application and in its written disclosure to prospective workers and to comply with those terms and conditions Further, Client agrees to familiarize itself with all obligations imposed on it as an employer of U.S. and/or foreign labor under any and all applicable state and federal law and regulations and with such reasonable policies as máshH2A may require and to comply with those obligations and policies.

REPRESENTATIONS: Client and máshH2A each represents and warrants that it has full power and authority to execute and deliver this Agreement and to perform its obligations hereunder, and that this Agreement constitutes a valid and legally binding obligation, enforceable in accordance with its terms and conditions. Client and máshH2A each further represents and warrants that neither the execution and the delivery of this Agreement, nor the consummation of the transactions contemplated hereby, will violate any constitution, statute, regulation, rule, injunction, judgment, order, decree, ruling, charge or other restriction of any government, governmental agency or court to which it is subject.

INDEMNITY: To the fullest extent permitted by law, Client expressly agrees to defend (at the Client's expense and with counsel retained by or agreed to by máshH2A for such purpose in máshH2A's sole discretion), indemnify, and hold harmless máshH2A, its affiliates, and their respective officers, members, partners, directors, managers, shareholders, owners, employees, agents, successors, assigns and their respective clients from and against any and all claims, losses, damages, liabilities, fines, penalties and expenses of any kind whatsoever, including without limitation arbitration or court costs and attorneys' fees, such legal expenses to include costs incurred in enforcing or effectuating the obligations agreed to in this Section, arising on account of or in connection with any claims, demands, causes of action, suits, investigations, audits, or proceedings (made, filed or threatened) against the Client or máshH2A by any person or entity not a party to this Agreement and which relate to, or arise out of or in connection with máshH2A's services provided hereunder (including without limitation any claim that máshH2A was acting as a joint

employer with Client or any claim of any violation or alleged violation of any law or other authority related to Client's use of labor provided pursuant to másH2A's efforts). If Client receives notice of an assertion of any such claim, loss, damage, liability, fine, penalty, or expense, Client agrees that it will immediately notify másH2A of such assertion.

Client also hereby expressly agrees to defend (at the Client's expense and with counsel retained by or agreed to by másH2A for such purpose in its sole discretion), indemnify and hold másH2A, its affiliates, and their respective officers, members, partners, directors, managers, shareholders, owners, employees, agents, successors, assigns and other clients, harmless from and against any and all claims, damages, liability or losses, fines, penalties and expenses of any kind, including attorneys' fees and, arising or resulting from Client's breach of any of its representations, warranties, covenants and agreements contained in this Agreement.

SURVIVAL OF OBLIGATIONS: Client and másH2A each understand and agree that this Agreement shall be valid for, and legally binding on, its respective successors and assigns. Client and másH2A agree that obligations pursuant to paragraphs titled "COMPENSATION TO másH2A", "DUTIES", "REPRESENTATIONS" and "INDEMNITY" above shall survive the expiration of this Agreement.

GOVERNING LAW AND JURISDICTION: This agreement shall be governed by and construed in accordance with the laws of the Commonwealth of Virginia, without regard to its choice of law rules. Jurisdiction and venue for resolution of all disputes and claims under or related to this Agreement or any other agreement between the Client and másH2A shall rest exclusively and solely in the Circuit or General District Courts for the County of Nelson, Virginia or the United States District Court for the Western District of Virginia, Lynchburg Division, and Client and másH2A agree to take such actions as may be necessary to carry out the terms of this provision.

PRONOUNS AND PLURALS: All pronouns and variations thereof shall deemed to refer to the masculine, feminine, neuter, singular or plural, as the identity of the person or persons, entity or entities, may require.

ENTIRE AGREEMENT: This Agreement contains all the terms and conditions agreed upon by the parties and no other agreements, oral or otherwise, regarding the subject matter of this Agreement shall be deemed to exist or bind either of the parties.

BINDING EFFECT: This Agreement shall be binding on the parties and their respective heirs, successors, and assigns, except that Client may not assign its duties hereunder without másH2A's express written permission.

AMENDMENT AND WAIVER: No amendment of any provision of this Agreement shall be valid unless the same shall be in writing and signed by both of the parties hereto. No waiver by másH2A of any default, misrepresentation, or breach of warranty or covenant hereunder, whether intentional or not, shall be deemed to extend to any prior or subsequent default, misrepresentation, or breach of warranty or covenant hereunder or affect in any way any rights arising by virtue of any prior or subsequent such occurrence.

SEVERABILITY: Any term or provision of this Agreement that is invalid or unenforceable in any situation in any jurisdiction shall not affect the validity or enforceability of the remaining terms and provisions hereof or the validity or enforceability of the offending term or provision in any other situation or jurisdiction.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this Agreement this

20th day of June, 2016.

MAS LABOR H2A, LLC ("másH2A")

By: Elizabeth DeShelly

President

CLIENT

Woodbine Farms Inc.

Printed Name: Herman Brumbeck

Signature: Herman Brumbeck

Title: President

Virginia Employment Commission

Community Services in Frederick County & Winchester City

Servicios comunitarios en el condado de Frederick y la ciudad de Winchester

HEALTHCARE SERVICES
SERVICIOS DE SALUD

Winchester Medical Center (Hospital)
1840 Amherst Street
Winchester, VA
540-722-8000

Free Medical Clinic
301 N. Cameron St. # 100
Winchester, VA
540-536-1680

TEMPORARY HOUSING, FOOD, FINANCIAL ASSISTANCE
REFUGIO DE EMERGENCIA, COMIDA, AYUDA FINANCIERA

The Salvation Army
300 Fort Collier Rd.
Winchester, VA
540-667-4777

Winchester Rescue Mission
301 N. Cameron St.
Winchester, VA
540-667-8460

Congregational Community Action Program (C-CAP)
112 S. Kent St.
Winchester, VA
540-662-4318

Lord Fairfax Area Food Bank
1802 Roberts St
Winchester, VA
540-665-0770

SCHOOL (CHILDREN)
ESCUELA DE NINOS

Winchester City Public Schools
12 N. Washington St.
Winchester, VA
540-955-4253

Frederick County Public Schools
1415 Amherst St.
Winchester, VA
540-662-3888

LEGAL ADVICE
ASISTENCIA LEGAL

Blue Ridge Legal Services
303 S. Loudoun St. Ste. D
Winchester, VA
540-662-5021

Central Virginia Legal Aid
100 Preston Avenue Suit B
Charlottesville, VA 22903
434-296-8851 or
800-390-9982

Virginia Department of Labor Wage & Hour Division
400 N 8th St. #416
Richmond, VA
804-771-2488
1-866-4-USWAGE

GOVERNMENT BENEFITS OFFICE
OFICINA DE BENEFICIOS PUBLICOS

Winchester Social Services
24 Baker St
Winchester, VA
540-662-3807

Frederick County Social Services
107 N. Kent St.
3rd Floor (Tercer piso)
Winchester, VA
540-665-5688

EMPLOYMENT AND TRAINING ASSISTANCE
AYUDA EN BUSCAR EMPLEO

Virginia Employment Commission
100 Premier Place
Winchester, VA
540-722-3415

Valley Workforce Center
411 N. Cameron St.
Winchester, VA
540-545-4146

ENGLISH AND COMPUTER CLASSES, GED PREPARATION
CLASES DE INGLES Y COMPUTACION, PREPARACION POR EL EXAMEN DE GED

Literacy Volunteers
Winchester Area
301 N. Cameron St.
Winchester, VA
540-536-1648

Northern Shenandoah Valley Adult Education
1-800-435-5945
540-869-0748