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):

DJ & J Farms, Inc.
Mailing Address:
598 Mahaney Rd
King Ferry, NY 13081

Physical Address:
598 Mahaney Rd
King Ferry , NY 13081

a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identificación del Empleador:
465193055

b) Telephone Number / Número de Teléfono:
(315) 246-2362

c) Fax Number / Número de Fax:
(315) 364-5257

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:
8558 State Rt. 90, King Ferry, NY 13081

See attached list of worksite locations

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" Articulo 2

3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda:
659 Mahaney Road, King Ferry , NY 13081

a) Description of Housing / Descripción de la vivienda:
Frame house - housing capacity - 13 persons; and mobile home - housing capacity - 5 persons

RECEIVED
APR 27 2016

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 3 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 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:
45209202

a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional
Farmworkers & Laborers Crop

5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo:
NY11168089

6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radico la oferta (incluya el número de teléfono):
877-466-9757

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).
877-466-9757

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo:
4/28/2016

8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo:
9/19/2016

9. Anticipated Period of Employment / Período anticipado o previsto de Empleo
From / Desde: 7/1/2016 To / Hasta: 12/8/2016

10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados:
18

11. Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana. Total: 35

Sunday /Domingo 0 Thursday /Jueves 6
Monday / Lunes 6 Friday /Viernes 6
Tuesday / Martes 6 Saturday / Sábado 5
Wednesday / Miércoles 6

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

12. Anticipated range of hours for different seasonal activities: / Rango previsto de horas par alas diferentes actividades de la temporada:
Performs a variety of manual/equipment operation tasks in Vegetable Farm operation.
See "Attachment 1 to ETA 790" Item 12 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 12

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

Employer / Empleador: Yes / Si ☒ No ☐

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

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.

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.

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, wiling 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" Articulo 15

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

This job requires a minimum of three months (or 480 hours) of verifiable prior experience working on a diversified vegetable crop farm handling both manual and machine tasks associated with commodity production and harvest activities. Workers must be able to perform all duties of entry level workers as well as perform additional mechanized activities with accuracy and efficiency. This is hard, strenuous labor, under cold, wet conditions in the spring, and extreme heat and humidity in the summer.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 16 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 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: 3

Three months of previous verifiable experience required in the job described./Se requiere de tres meses de experiencia previa verificable para el trabajo descrito.

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 80 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	Hourly Wage	Piece Rate / Unit(s)	Special Pay (bonus, etc.)	Deductions*	Yes/Si	No	Pay Period / Periodo de Pago
Cultivos cabbage, green beans, summer	Salario por Hora	Pago por Pieza / Unidad(es)	Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deducciones			/ /
squash, winter squash, pumpkins	$ $11.74	$ See "Attachment 1		Social Security / Seguro Social	☒	☐	Weekly / Semanal
and peas/repollo, frijoles verdes, calabacin del	$	$ to ETA 790" Item 17 ----		Federal Tax / Impuestos Federales	☒	☐	☒
Invierno y verano, calabazas y chicharos	$	$ 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 mínimo 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 mínima es de $12.09 por día la subsistencia actual mínima 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 esta(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.

Jason Turek , President

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

Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

4/26/2016

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: New York State Insurance Fund
Policy: Z22522916

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: New York State Insurance Fund
Poliza: Z22522916

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.

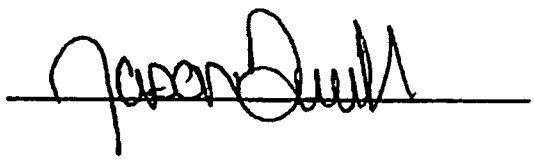
The employer agrees to expeditiously notify the OHO or State agency by telephone immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment.

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 Jason Turek Date: 4/26/2016

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 Directions to Work Site (continued from ETA 790, page 1, Item 2)

8558 State Rt. 90, King Ferry, NY 13081 – Directions: From intersection of Clearview Road and State Rt. 90, travel approximately 1/2 mile East to 8558 State Rt. 90.

See attached list of worksites

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.

659 Mahaney Road, King Ferry , NY 13081 - Directions: 1 mile South of St. Rt. 90 on Mahaney Rd. Corner of center and Mahaney.

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, DJ & J 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. Female workers will be provided with sleeping 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 6:00 AM until 12:00 PM Monday through Friday and 6:00 AM until 11:00 AM on Saturday, with an unpaid lunch break (6 hours/day and 5 hours/day on Saturday). The worker may be requested, but not required, to work as much as 12 hours per day and/or on the worker's Sabbath, depending on weather and other conditions. Extreme heat, cold or drought may affect working hours. Employer will offer 35 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). As a general matter, working hours will be divided between cabbage, green bean, summer squash, winter squash, pumpkin and pea production depending on employer's need. 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)

Referrals of individuals shall be made through the order holding office of the New York State Dept. of Labor 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 directly and advise the 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 during the hours of 9:00 AM to 3:30 PM , Monday through Friday. **Employer to be contacted first at the following address and phone number. If unavailable, contact employer's agent during the same hours.**

Employer	Employer Agent
DJ & J Farms, Inc.	MAS Labor H-2A, LLC
Jason Turek	P.O. Box 507
598 Mahaney Rd King Ferry. NY 13081	Lovingston, VA 22949
(315) 224-6424 (phone)	434-263-4300 / 434-260-8833 (phone)
(315) 364-5257 (fax)	434-263-4700 (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. SWA offices from outside the local calling area may use the collect telephone calling information provided in Item 1b.

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: New York State Dept. of Labor
One Stop Office nearest to you

DJ & J 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)

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

RC 4/28/16

Workers are expected to perform duties including boxing, weighing and loading of product. Workers will assist in loading trucks with packaged product weighing up to and including 80 pounds and lifting to a height of 5 feet for long periods of time. Workers will perform tasks associated with packing vegetables, inspect vegetables,

remove segregated vegetables from sorting stations, hand pack in boxes or bags. Stack packed vegetables, load/unload as needed. Workers ~~may~~ will operate agricultural machinery/equipment essential to packing vegetables, including regular forklifts. Fork lift operator responsibilities will include delivering pallets of finished product to cold storage, loading/unloading as needed. Workers will be responsible for cleaning all machinery, electronic equipment and the facility work areas at end of shift. Workers must adhere to all Food Safety Protocol. RC 4/28/16

Workers will be required to harvest crops by hand and work in the fields for long periods of time. Workers must be able to work on their feet in bent positions, and must be able to bend and stoop for long periods of time. Work requires repetitive movements and extensive walking. Allergies to ragweed, goldenrod, insect spray, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job. Workers are exposed to wet weather early in the morning through the heat of the day, working in fields. Temperatures may range from 0 to 90+ F. Workers may be required to work during occasional showers not severe enough to stop field operations. Workers should be physically able to do the work required with or without reasonable accommodations. To be qualified for this position, a worker must be willing to perform the considerable manual labor required on such a farm. Saturday work required. Those who are qualified may be required to drive pickup trucks and small transportation vehicles. Must be able to lift/carry 80 lbs. Employer-paid post-hire drug testing is required.

In addition, workers ~~may~~ will be required to perform variable tasks such as the following: ditching, shoveling, hoeing, hauling, ground preparation, and other tasks related to general farming. RC 4/28/16

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

While the employer does not require prospective applicants to take and pass a drug test prior to a hiring decision, the employer has a no-exceptions drug policy requiring newly-hired employees to take and pass an employer-paid drug test. Every new hire must undergo testing before starting work with the company. All testing is conducted uniformly after an initial job offer has been extended and accepted by the new hire. If an employee tests positive, he/she is immediately terminated and paid for all hours worked between the first date of employment and the date of termination, if any. In the case of a non-local or foreign worker who is terminated for failure to pass a drug test, the employer will arrange least-cost transportation to the worker's place of recruitment, at the worker's expense. The employer will also test at random, upon reasonable suspicion of use, and after a worker has an accident at work.

Employer has a strict prohibition on tobacco usage. No smoking or tobacco use of any kind will be permitted in the fields, in worker housing, or anywhere on company premises. Employer reserves the right to discharge any employee found smoking or found in possession of smoking materials including cigarettes, cigars, snuff, chewing tobacco, pipe tobacco or smoking paraphernalia.

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 Farm Worker must be available for the entire period requested by the employer.Applicants must be able to furnish verifiable job reference(s) or comparable third party documentation from recent employer(s) establishing acceptable prior experience. Workers employed pursuant to this labor certification application will be expected to be able to perform any/all of the job duties described herein with accuracy and efficiency. Successful applicants will be subject to a trial period of up to five days during which their performance of required tasks will be evaluated. If the performance is not acceptable to the employer the worker's employment will be terminated.

Raises and/or bonuses may be offered to any seasonal worker employed pursuant to this job order, at the company's sole discretion, based on individual factors including work performance, skill, and tenure.

Employer retains the right to discharge an obviously unqualified worker, malingerer or recalcitrant worker who is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary for the employer to grow a premium quality product, 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 fot the following work activities which may be compensated on a piece rate productivity incentive basis according to the following schedule:

Cabbage - $.90 per 50# carton loaded
Winter Squash $12.00 per bin (22 bushel)
Pumpkins - $10.00 per bin (26 bushel)
Peas - $8.00 per 30# box

No piece rate work will be performed at less than the stated piece rates. All workers are guaranteed that when working on piece-rate basis they will be paid no less than the stated AEWR hourly rate for each hour worked. At his discretion employer may, when working or crop conditions indicate, increase piece rates to incentivize production 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 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.

Item 18. More Details About the Pay (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.

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 Wednesday. 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.

The 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.

Item 19. Transportation Arrangements (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)

8558 State Rt. 90, King Ferry, NY 13081 – Instrucciones: Desde la intersección de Clearview Road y State Rt. 90, viajar aproximadamente por ½ milla al Este hacia 8558 State Rt. 90.

Ver anexo la lista de lugares de trabajo adicionales

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.

659 Mahaney Road, King Ferry , NY 13081 - Instrucciones: 1 milla sur de St. Rt. 90 en Mahaney Rd. A la esquina de Center y Mahaney.

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, DJ & J 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 femeninas 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 6:00 AM hasta 12:00 PM de lunes a viernes y 6:00 AM hasta 11:00 AM el sábado, con un tiempo para comer, sin goce de sueldo (6 horas/día y 5 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 35 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/operación de equipos en el/la granja de vegetales operación.

(Ver el Anexo 16 para una descripción complete de la descripción del trabajo). Como asunto general, las horas de trabajo serán divididas entre la producción de repollo, fijoles verdes, calabacín del invierno y verano, calabazas y chicharos dependiendo de las necesidades del empleador. 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)

Las referencias de estos individuos serán hechas a través de las oficinas de colocación New York State Dept. of Labor 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 empleador será contactado primeramente en la siguiente dirección o teléfono. Si no se encuentra disponible, se contactará el agente del empleador directamente durante las mismas horas.**

Empleador	**Agente del Empleador**
DJ & J Farms, Inc.	MAS Labor H-2A, LLC.
Jason Turek	P.O. Box 507
598 Mahaney Rd , King Ferry NY 13081	Lovingston, VA 22949
(315) 224-6424 (teléfono)	434-263-4300 / 434-260-8833 (teléfono)
(315) 364-5257 (fax)	434-263-4700 (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. Las oficinas SWA externas del área local pueden utilizar el sistema de llamada por cobrar proveído en el Item 1b.

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: New York State Dept. of Labor
Las oficinas "One Stop Office" mas cercana en cualquier

DJ & J 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, Artículo 16)

Este trabajo requiere un mínimo de tres meses (o 480 horas) de experiencia previa verificable trabajando en una granja de vegetales diversas manejando tanto trabajos manuales y mecánicos asociados con la comodidad de la producción y actividades de cosecha. Los empleados deberán desarrollar todos los trabajos a nivel de entrada así como desarrollar actividades mecánicas con exactitud y eficiencia. Este es un trabajo duro y extenuante, bajo condiciones climaticas de frio y humedad en la primavera, y calor y humedad extremos en verano.

Siembra manual, cultiva, cosecha y empaca vegetales. Utiliza herramientas manuales, como troquel, azadones y cuchillos. Trabaja sobre sembradora, siembra raíces, semillas y bulbos. Puede esparcir plástico y otras cubiertas de suelo y limpia a mano el plástico del suelo al retirarse. Cultiva, deshierba y entresaca plantas. Trasplanta a mano. Puede estacar/amarrar plantas, enrejar/podar plantas, y acomoda estacas y alambres en las vides. Pizca, corta, levanta o jala las plantas para cosecharlas. Puede atar vegetales en montones o unirlos. Clasifica, clasifica por tamaño y empaca producto. Aplica pesticidas, fertiliza y protectores de plantas. Colora tubos y uniones de irrigación. Se requiere inclinarse e hincarse de manera considerable. Se debe de tener cuidado en prevenir daños al producto y plantas. Puede ayudar en el mantenimiento general de los edificios y terrenos.

Se espera que los empleados puedan desarrollar trabajos que incluyen meter en cajas, pesar y cargar plantas. Los empleados deben de ayudar en cargar camiones con producto empaquetado que puede pesar hasta e incluyendo 80 libras y cargarlo a una altura de 5 pies por largos periodos de tiempo. Los empleados deben desarrollar trabajos asociados con el empaque de vegetales, inspeccionar vegetales, retirar vegetales segregados de las estaciones de clasificación, empaca de manera manual en cajas o bolsas. Apila vegetales empacados, carga/descarga cuando sea necesario. Los empleados pueden operar maquinaria/equipo agrícola esencial para empacar vegetales, incluyendo montacargas regular. Las responsabilidades del operador del montacargas incluye entregar el pallet con el producto terminado al almacén frío, cargar/descargar cuando sea necesario. Los empleados son responsables de limpiar toda la maquinaria, equipo electrónica y el área de trabajo al final de su turno. Los empleados se deben aceptar todos los Protocolos de Seguridad Alimentaria.

Se requiere que los empleados puedan cosechar a mano y trabajar en los campos por largos periodos de tiempo. Los empleados deben de ser capaces de trabajar de pie en posición inclinada, y deben de ser capaces de inclinarse y agacharse por largos periodos de tiempo. El trabajo requiere movimientos repetitivos y caminatas extensivas. Las alergias al solidago, vara de oro, spray de insectos, químicos relacionados, etc. pueden afectar la habilidad del empleado para desarrollar su trabajo. Los empleados están expuestos a la temperatura húmeda temprano por la mañana y al calor a través del día, trabajando en los campos. Las temperaturas pueden oscilar de 0 a 90+F. Se puede requerir que los empleados trabajen bajo lluvias ocasionales no tan severas que detengan el trabajo de campo. Los empleados deben estar físicamente capaces de realizar el trabajo requerido con o sin comodidades razonables. Para calificar para esta posición, el empleado debe estar dispuesto a desarrollar el trabajo manual requerido en dicha granja. Se requiere trabajar en sábado. Para aquellos que califiquen se les puede requerir conducir camionetas tipo pickup y vehículos de transporte pequeños. Debe poder levantar y cargar 80 libras. Se requiere exámen antidoping posterior a la contratación.

Además, se podrá requerir que los empleados desarrollen trabajos variados como los siguientes: hacer zanjas, apalear, azadonear, jalar, preparar tierra y otros trabajos relacionados a la granja en general.

El trabajo puede incluir trabajo mecánico de campo utilizando equipo de poder. Por ejemplo y no limitado a equipo de poder puede incluir tractores, sembradoras, rociadoras, cosechadoras, quita maleza y otros equipos. Se espera que los empleados puedan ser capaces de operar equipo agrícola con o sin dirección. Mantiene/repara implementos de granja, equipo y vehículos.

Mientras que el empleador no requiera que los posibles solicitantes tomen y aprueben el examen antidoping previo a la decisión de la contratación, el empleador tiene una política sin excepción del consumo de drogas requiriendo que los nuevos contratados tomen y aprueben un examen antidoping pagado por el empleador. Cada uno de los nuevos contratados deberá ser examinado antes de iniciar el trabajo con la compañía. Todas las pruebas se realizan de manera uniforme después de extenderse la oferta inicial de trabajo y que se haya aceptado por el nuevo empleado. Si un empleado da positivo, él/ella será despedido de inmediato y se le pagarán las horas trabajadas entre el primer día de empleo al día del despido, si hubiera. En cualquier caso de empleados no locales y foráneos que sean despedidos a consecuencia de no aprobar el examen antidoping, el empleador se encargará de arreglar el transporte de más bajo costo para el empleador hasta el lugar de su reclutación, a expensas del trabajador. El empleador también realizará exámenes al azar, en caso de sospecha razonable de uso y posterior a un accidente de trabajo.

El empleador tiene una estricta prohibición del uso de tabaco. No se permite fumar o usar tabaco de cualquier tipo en los campos, en las viviendas de los empleados, o en la propiedad de la compañía. El empleador se reserva el derecho de despedir a cualquier empleado que sea encontrado fumando o con posesión de materiales para fumar incluyendo cigarrillos, cigarros, tabaco en polvo, masticando tabaco, pipas de tabaco o parafernalia de fumar.

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

Las personas que deseen el empleo como Trabajador de Jornalero con experiencia deberán estar disponibles por el período requerido por el empleador. Los solicitantes deben ser capaces de proveer referencia(s) verificables de trabajo o documentación de terceras personas de empleadores recientes estableciendo experiencia previa aceptable. Los empleados contratados serán sujetos a un período de prueba de 5 días de trabajo en los cuales su desarrollo de habilidades requeridas requerido será evaluado. Si el desarrollo durante el período de prueba no es aceptado por el empleador el trabajo del empleado será dado por terminado.

Los aumentos y/o bonos se ofrecerán a cualquier empleado temporal contratado bajo este trabajo, a discreción de la compañía, basado en los factores individuales incluyendo su desempeño, habilidad y permanencia.

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

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

Pago por pieza: Todo el trabajo es compensado al rango antes establecido por hora a excepción por las siguientes actividades laborales que serán compensadas en base de incentivo de productividad a destajo según la siguiente lista:

Repollo - $.90 por 50# caja llena

Calabacín de Invierno - $12.00 por contenedor (22 busheles)
Calabazas - $10.00 por contenedor (26 busheles)
Chícharos - $8.00 por 30# caja llena

No se realizara trabajo por pieza a menor rango que los establecidos por pieza. A todos los empleados se les garantiza que cuando trabajen en base a rango de pieza no se les pagará menos que lo establecido por el AEWR por rango de cada hora trabajada. bajo su discreción el empleador puede, cuando las condiciones de trabajo o cosecha lo indiquen, incrementar los rangos por pieza para incentivar la producción o suspender el esquema de rango por pieza en favor de un pago por hora establecido por el AEWR de rango por hora para asegurar las ganancias justas del empleado.

El empleador garantiza ofrecer al empleado trabajo por al menos ¾ de las horas de trabajo del periodo 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.

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 informará a los beneficiarios de la visa H-2A de su responsabilidad de regresar a su país de orígen, o de las autorizaciones de empleo subsecuentes, 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 miercoles. 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 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.

Item 19. Transportation Arrangements/Arreglos de Transportación (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.

DJ&J WORK LOCATIONS

TOWN OF GENOA

Tax Map Number	Name of Location	Latitude - Longitude
237.00-1-21.2	HOME ACRES	42.649138-76.596092
237.00-1-37.3	KNOX FIELD	42.643353-76.597253
247.00-1-47	ED PALMER	42.631791-76.598147
237.00-1-32	SHAW PALMER	42.636924-76.600615
227.00-1-47.1	ANDY	42.659767-76.591552
227.00-1-48	STILLWELL	42.655481-76.595774
237.00-1-8	ED-CORNER	42.652634-76.595830
247.00-1-10	SCOTT RAFFERTY	42.637240-76.584545
237.00-1-22.1	NANCY MYERS	42.650766-76.597683
247.00-1-2.231	NORTHSCOTT	42.635576-76.604854
237.00-1-7.1	ED	42.656793-76.596652
247.00-1-4.11	MAY	42.634166-76.594197
247.00-1-7	MAY	42.648846-76.595354
238.00-1-25	BAUM	42.648846-76.546925
238.00-1-14.1	BAUM	42.648906-76.548885
238.00-1-12.1	BAUM	42.648784-76.551836
237.00-1-50.1	GULBY FARM	42.637791-76.580943
247.00-1-50	LaSalle Palmer	42.637240-76.584545
237.00-1-35	Doyle	42.637004-76.597546
237.00-1-33	Keim & Palmer	42.637043-76.598138
237.00-1-22.2	Nancy Field	42.647246-76.595631
237.00-1-19.1	Myers	42.647200-76.594789
247.00-1-12	Donley	42.637440-76.580674
237.00-1-38	Wager	42.642180-76.590152
237.00-1-48	Lynch	42.637358-76.590470
247.00-1-25	Marsh Property	42.633531-76.568402

TOWN OF LEDYARD

Tax Map Number	Name of Location	Latitude - Longitude
216.00-1-18.1	LEDYARD	42.695762-76.624564
182.00-1-5.2	JOHN RAFFERTY	42.759289-76.676872

TOWN OF SCIPIO

Tax Map Number	Name of Location	Latitude - Longitude
183.00-1-23.2	KRUEGER	42.761479-76.611534
184.00-1-1.1	RICHARDSON	42.761891-76.603678
172.00-1-50	BLAND, N OR SHERWOOD	42.766880-76.616476
183.00-1-1	BLAND, SHERWOOD	42.766968-76.615070
183.00-1-24.11	BENNETT	42.761080-76.609391

TOWN OF GENOA

Tax Map Number	Name of Location	Latitude - Longitude
226.00-1-49	Packing House	42.664564-76.630992

DJ&J work locations

Tim May
Atwater Rd.
King Ferry, NY 13081
across trailer to corner /en frente de la caravana a la esquina
42.636835-76597120

Susan E. Close
Rt. 90
King Ferry, NY 13081
Beyond migrant camp to west /más allá el campo de emigrantes al oeste
42.674390-76.650765

McClung Family Limited Partnership
2233 Ledyard Road
King Ferry, NY 13081
42.695143-76.595597

Ernest P. Sheils
2465 Mayo Rd.
Genoa, NY 13071
42.657218-76.579092

Edmund Maassen
PO Box 156
Aurora, NY 13026
Dixon Rd., near Britt Rd. /Dixon Rd., cerca de Britt. Rd.
42.728673-76.641604

Dunkle Family Lmtd. Partnership
Lake Road
King Ferry, NY 13081
Field on Centr Rd. near winery /Un campo en Center Rd. cerca de la bodega
42.649601-76.633829

Helen Ryan
Dixon Rd.
Aurora, NY 13026
corner of Poplar Ridge and Dixon roads /a la esquina de Poplar Ridge y Dixon roads
42.735209-76.643611

ETA 790 – Attachment 2
DJ & J 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 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
DJ & J 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 periodo 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 periodo de tres días de entrenamiento o cinco días de periodo 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 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.

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

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

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

10. Workers may not take unauthorized breaks from work.

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

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

13. Workers 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NORMAS DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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. Los empleados que tengan una vivienda asignada con literas no podrán separar las literas, ya que el espacio en las habitaciones es necesario para los demás ocupantes.

8. Los trabajadores que viven en las viviendas del patrón no pueden cocinar en los dormitorios o en cualquiera otra área que no sea la cocina. El patrón proveerá los aparatos y artículos para cocinar.

9. Los trabajadores no deben tirar papeles, latas, botellas ni otra basura en los campos, el área de trabajo, ni en el área de vivienda. Se deben usar los recipientes para basura y desperdicios.

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

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

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

13. Los empleados deberán presentarse al lugar de trabajo asignado a la hora programada para iniciar. Los empleados no podrán iniciar el empleo antes de la hora de entrada o continuar trabajo después de la hora de terminación.

14. 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.

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

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

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

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

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

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

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

22. Los empleados no podrán usar u operar camiones u otros vehículos, maquinaria, herramienta u otros equipos y propiedad a la que los empleados no hayan sido 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.

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

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

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

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

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

THE STATE INSURANCE FUND

199 Church St, New York, NY, 10007-1100
(888) 875-5790

Document Type:	Group No:	Period Covered: *	R.B. File No:
INFORMATION PAGE	486	12/31/2015 TO 12/31/2016	000319926R

INSURED: Z 2252 291-6

TUREK FARMS PARTNERS LLC
8558 STATE ROUTE 90
KING FERRY NY 13081

GROUP MANAGER: 486

NEW YORK FARM BUREAU
SAFETY GROUP
159 WOLF ROAD PO BOX 5330
ALBANY NY 12205-0330

Policy No:
Z 2252 291-6
Date:
04/05/2016
Document Number:
E10000245067

* PERIOD OF COVERAGE BEGINS AND ENDS AT TWELVE AND ONE MINUTE O'CLOCK A.M. EASTERN STANDARD TIME

TYPE OF BUSINESS: LIMITED LIABILITY COMPANY

MP 916

INFORMATION PAGE REVISED

THIS POLICY INCLUDES THESE ENDORSEMENTS AND/OR SCHEDULES:

THE EXPERIENCE RATING CREDIT SHOWN BELOW IS IN ACCORDANCE WITH YOUR PAST ACCIDENT EXPERIENCE UNDER THE EXPERIENCE RATING PLAN AS PROMULGATED BY THE APPROPRIATE RATING ORGANIZATION.

THIS POLICY DOES NOT COVER DAMAGES PAYABLE UNDER THE MIGRANT AND SEASONAL AGRICULTURAL WORKER PROTECTION ACT (29 USC SECTIONS 1801-1872) OR ANY AMENDMENT TO THAT LAW.

THIS POLICY IS ASSIGNED TO GROUP 486 AND IS SUBJECT TO ITS RULES AND REGULATIONS AND AS PER ENDORSEMENT U-258 ATTACHED TO THIS POLICY AND ANY AMENDMENTS THERETO.

61 01/01/2013

THE POLICY DOES NOT COVER BODILY INJURY TO YOUR SPOUSE AND/OR MINOR CHILDREN IF YOU ARE A FARMER NAMED AS AN INSURED IN THE INFORMATION PAGE. YOUR SPOUSE AND/OR MINOR CHILDREN ARE EXEMPT FROM THE NEW YORK WORKERS COMPENSATION LAW UNLESS YOU ENGAGE THEM UNDER AN EXPRESS CONTRACT OF HIRE. THE PREMIUM BASIS FOR THE POLICY DOES NOT INCLUDE THE REMUNERATION OF YOUR SPOUSE AND/OR MINOR CHILDREN. YOU WILL REIMBURSE US FOR ANY PAYMENT WE MUST MAKE BECAUSE OF BODILY INJURY TO SUCH PERSONS. THIS ENDORSEMENT DOES NOT APPLY TO ANY CORPORATION NAMED AS AN INSURED IN THE INFORMATION PAGE.

63 01/01/2013

THE POLICY COVERS BODILY INJURY TO FARM LABORERS, RECRUITED OR SUPPLIED BY A FARM LABOR CONTRACTOR, WHILE WORKING ON A FARM OF WHICH YOU ARE OWNER OR LESSEE. THE NEW YORK WORKERS COMPENSATION LAW DEEMS SUCH FARM LABORERS TO BE YOUR EMPLOYEES. THE PREMIUM BASIS OF THE POLICY INCLUDES THE REMUNERATION OF SUCH FARM LABORERS. THIS ENDORSEMENT DOES NOT APPLY TO FARM LABORERS WHO ARE OTHERWISE EXEMPT FROM THE NEW YORK WORKERS COMPENSATION LAW.

This policy includes, with their permission, some copyright materials of the National Council on Compensation Insurance and the New York Compensation Insurance Rating Board.