U.S. Department Labor
Employment and Training Administration

OMB Control No. 1205-0134
Expiration Date: November 30, 2012

Agricultural and Food Processing Clearance Order ETA Form 790
Pedido de Empleados para Agricultura y Procesamiento de Alimentos

1. Employer's Name and Address (Number, Street, City, State, and Zip Code)/ Nombre y Dirección del Empleador (Numero, Calle, Ciudad, Estado y Código Postal)

Huber Nurseries
1472 Stevens Street
Manheim, PA 17545

Telephone number/Teléfono: 717 898-9115 Fax: 717 898-5019

2. Location and Direction to Work Site/ Ubicación y Dirección al Lugar de Trabajo

1472 Stevens Street
Manheim, PA 17545

2086 Gochlan Road
Manheim, PA 17545

(If additional space is needed, use separate sheet of paper/ Si necesitas más espacio, utilices otra hoja de papel)

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

1383 Stevens Street
Manheim, PA 17545

2086 Gochlan Road
Manheim, PA 17545

(If additional space is needed, use separate sheet of paper / Si necesitas más espacio, utilices otra hoja de papel)

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

4. Industry Code/Código Industrial: 0181

5. Job Order No. /Num. de Orden de Empleo: 846962

6. Occupational Title and Code /Titulo Ocupacional y Código: Nursery Worker 45-2092.01

7. Clearance/Order Issue Date / Fecha de Tramite: 12/28/11

8. Job Order Expiration Date / Fecha de Expiración: 7/23/12

9. Anticipated Period of Employment / Periodo Anticipado de Empleo

From/ Desde: Mar 1, 2012 To/Hasta: Dec 15, 2012

10. No. of Workers Requested / Num. de Trabajadores Solicitados: 16

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

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

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

Employer / Empleador Yes/Si ☒ No ☐
Local Office / Oficina Local Yes/Si ☐ No ☒

BY: .....

RECEIVED
DEC 2 9 2011

13. Board Arrangements / Arreglo de Alojamiento

Employer will furnish free and convenient cooking facilities for workers to prepare own meals.

14. Referral Instructions / Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos

Referral of individuals shall be made...

15. Job Specifications / Especificaciones del Trabajo

This job require prior experience...

RECEIVED
DEC 2 8 2011

BY: .....

(If more space is needed, summary of Material Job Specifications in ENGLISH can be included in separate document, and may also be included in SPANISH)

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

Crop Activities / Cultivos	Hourly Wage / Salario por Hora	Piece Rate / Unit(s) / Pago por Pieza / Unidad(es	Special Pay (bonus, etc.) / Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deductions / Deducciones	Yes/Si	No	Pay Period / Periodo de Pago
Nursery plants	$ 10.60	$		Social Security / Seguro Social	■	☐	Weekly / Semanal
	$	$		Federal Tax Impuestos Federales	■	☐	☒
	$	$		State Tax Impuestos Estatales	■	☐	Bi-weekly / Quincenal
	$	$		Meals / Comidas	☐	■	☐
	$	$		Other (specify)/ Otro (especifica)	■	☐	Other / Otro ☐

More Details About the Pay / Mas Detalles Sobre el Pago
Other local/emplyee tax deductions

(If additional space is needed, use separate sheet of paper. / Si necesitas más espacio, utilice otra hoja de papel)

17. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación
Reimbursement for transportation and daily....

(If additional space is needed, use separate sheet of paper. / Si necesitas más espacio, utilices otra hoja de papel)

18. 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 de usar Contratistas de Trabajo Agrícola para reclutar, supervisar, transportar, dar vivienda, y/o pagarle a los trabajadores para este(os) tipo(s) de cosecha(s)? Yes / Si ☐ No ☐

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

19. Unemployment Insurance provided? Seguro de Desempleo? Yes/Si ☐ No ■

20. Workers' compensation insurance provided? Se le provee seguro de compensación/indemnización al trabajador: Yes/Si ■ No ☐

21. Are tools provided at no charge to the workers? / Se les proveen herramientas sin costo alguno a los trabajadores? Yes/Si ■ No ☐

22. List any arrangements which have been made with establishment owners or agents for the payment of a commission or other benefits for sales made to workers. (If there are no such arrangements, enter "None") / 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

RECEIVED
DEC 20 2011
BY: .....

Form ETA 790, ATTACHMENT 1, cont.

The range of activity for the **Stevens Street** property also revolves around the field work of planting, maintenance (pruning, staking, fertilizing, weeding) of and harvesting shrubbery and trees. Drip lines are installed and maintained in the shade tree fields at this location. Wagons and trucks are loaded and unloaded at this site. The beginning of our annual season is determined by weather conditions. Field work is usually started in February but more specifically, digging starts when the ground thaws and customer orders are placed. As a wholesale nursery, our digging schedule is determined by specific customer orders placed for specific plant material. Depending on weather conditions and customer orders, it is possible to have as many as eighteen (18) laborers working at this location at one time or on the other hand, in adverse weather conditions or if there are no orders needing to be dug, none per day. Our annual season ends when customer orders drop off and/or when the ground freezes, usually in early winter. Daily hours worked at this site also vary depending on the time of year and/or orders placed.

Fifty-seven (57) greenhouses (quonset huts) are located on this property. Workers are involved in the construction and maintenance of these houses. Some houses are used for growing evergreen cuttings. Workers are involved in propagation, watering and harvesting the subsequent young plants. The majority of our greenhouses are used for housing leftover container stock during the off season. These evergreen and deciduous plants require maintenance, weeding and watering which duties the workers perform. In the event of a snowfall, workers may help with snow clearance off the houses. Activity in and around these greenhouses happens daily though not more than eight (8) hours in length per day. On the average, two (2) laborers work in the houses daily but in the event of adverse weather conditions (for example, rain), up to eighteen (18) workers may be assigned to these tasks.

Equipment maintenance is performed at this location. Up to two (2) workers may be asked to assist the owner in this activity which consists of pressure washing and tire and fluid checks. These tasks are performed as needed on the tractors and skidloaders. These tasks rarely take more than four (4) hours per month and are often done on rainy days.

***ITEM 13** - Board Arrangements, cont.

1) Employer will furnish free and convenient cooking facilities for workers to prepare own meals.

2) Employer will provide cooking, food preparation and serving utensils at no cost to the worker.

3) Employer will provide transportation to assure worker access to stores where they can purchase groceries.

***ITEM 14** – Referral Instructions, cont.

Referrals of individuals shall be made through the order holding office of the Pennsylvania Department of Labor and Industry / Bureau of Employer and Career Services in order to ascertain current employment, crop or housing information and enable proper arrangements to be made.

It will be the responsibility of the "applicant holding office" to inform job seekers of the terms and conditions of this clearance order. The "applicant holding office" after coordinating the referral with the holding office will contact the employer directly and advise the employer of the referral or referrals. Employer will conduct

RECEIVED
DEC 28 2011
BY:

Form ETA 790, ATTACHMENT 1, cont.

interviews, either in person or by telephone, during the hours of 9:00 AM to 4:00 PM, Monday through Friday. Employer can be contacted at the following address and telephone number:

Huber Nurseries
1472 Stevens Street
Manheim, PA 17545
(717) 898-9115

Order holding office: Lancaster County Careerlink
1016 North Charlotte Street
Lancaster, PA 17603
(717) 509-5613 x: 256

Employer agrees to interview all US workers referred by the State Employment Services, local or by supply states who have been screened by such employment services for:

1. Availability for entire season.
2. Have transportation to job site
3. Have been fully apprised by local employment office of the terms, conditions and nature of employment

***ITEM 15 – Job Specifications**

This job requires prior experience working on a commercial wholesale nursery and both manual and machine tasks associated with nursery production.

Workers will perform work including but not limited to planting, digging, mulching, transplanting, mowing, watering in nurseries and seasonal holding houses. Fertilize, prune, water, tag and perform other plant maintenance. Count and inventory plants. Propagate plants from cutting. Load finished plants onto truck wagon and trucks. Remove plastic from seasonal holding houses in spring and cover seasonal holding houses with plastic in fall. Assist with building seasonal holding houses. Plant and hand dig field grown plants, burlap root ball with minimal damage. Perform general maintenance of field grown plants. Fill and carry various size pots with soil and plants weighting as much as 85 lbs. plants must be handles carefully so that minimal leaves, limbs and roots are not broken during transplanting process.

Plants, cultivates and maintains in condition for shipping and resale to customers ornamental shrubs and trees. Pots seedlings, prunes, transplants, spaces, irrigates and culls plants to ensure availability of marketable products. Packs, labels, pulls, and stores plants according to variety. Performs any other duties involved in the maintenance of plants materials and nursery stock and maintenance of holding yards and shipping areas.

Work is to be done in the field for long periods of time. Workers are expected to perform duties including hand dug plants, roots ball and burlapped. And load plants on wagon and trucks with product weighting up to 85 lbs. and lifting to a height of 5 feet.

RECEIVED
DEC 28 2017
BY: .....

Form ETA 790, ATTACHMENT 1, cont.

In addition, worker maybe required to perform variable tasks such as the following, irrigation, ditching, shoveling, hoeing, hauling, ground preparation, product installation, weeding and other tasks related to a nursery operation.

Work may also include mechanized field work using power equipment. By way of example and not limitation power equipment may include tractors, sprayers, cultivators, planter, skidloader with tree spade and other equipment.

Workers will be expected to be able to operate equipment with or without direction.

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

Workers are exposed to wet weather early in the morning through the heat of the day, working in fields. Temperatures may range from 10 to 100 degrees fahrenheit. Workers may be required to work during occasional showers which are not severe enough to stop fields operations. Saturday and Sunday work are required during busy season. Must be able to lift and carry 85 lbs.

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

Persons seeking employment as experienced nursery worker must be available for the entire period requested by the employer. Applicants must be able to furnish affirmative job references from recent employer operating comparable operations establishing acceptable previous experience. Successful applicants will be subject to a trail of up to 5 days during which their performance of required tasks will be evaluated. If the performance is not acceptable to the employer in its sole discretion the worker will be terminated.

Employer retains the right to discharge an obviously unqualified worker, malingerer or recalcitrant worker who is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary for the employer grows a premium quality product. (See also attachment 2, General Conditions)

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

***ITEM 16 –** Wage Rates, Special Pay Information and Deductions

(a) The current Adverse Effect Wage Rate (AEWR) of $10.60 per hour or the AEWR in effect at the time work performed or prevailing hourly rate, or the legal Federal or State Minimum Wage Rate, whichever is highest, is guaranteed to all workers. In the event the U.S. Department of Labor promulgates a new AEWR during the recruitment or work contract period that is lower than the current AEWR at the time of application, the employer would continue to pay $10.60 per hour guaranteed minimum (unless there is a prevailing hourly wage that is higher than the AEWR).

RECEIVED
DEC 28 2017
BY: .....

Form ETA 790, ATTACHMENT 1, cont.

(b) The employer guarantees to offer employment for a minimum of ¾'s of the workdays of the total specified period during which the work contract and all extensions thereof are in effect beginning with first work day after worker's arrival at the place of employment and ending on the expiration date specified in the work contract or extensions thereof. In Act of God terminations, ¾'s guarantee period ends on the date of termination. The worker is not required to work more than eight (8) hours per day

(c) Except when otherwise stated in the job order or on the worker's Sabbath or federal holiday to meet the guarantee period. The employer guarantees the worker the amount the worker would have earned had the worker in fact worked for the guaranteed number of days.

(d) Payroll periods will be weekly.

(e) The employer will provide worker who is referred through the Interstate Clearance System forty (40) hours of work for the week beginning with the anticipated date of need unless the employer has amended t the date of need by notifying the Local Office no later than ten (10) days before the date of need. If the employer fails to notify the order holding office, then the employer shall pay an eligible worker who is referred through the Clearance System $10.60 per hour for the first week starting with the originally anticipated date of need. The employer will require the worker to perform alternative work if the guarantee cited in this section is involved. The alternative work and pay will be $10.60 per hour preparing greenhouses, preparing land for planting and other work related to growing trees and shrubbery and operating a nursery. If worker who is referred fails to notify the order holding office of continued interest in the job at least five (5) days before the date of need, worker will be disqualified from the above-mentioned assurance.

(f) The employer will make the following deductions: Federal Taxes (X), FICA (X), FUTA ( ), State (X), Local Taxes (X), Advances ( ), Meals ( ), Willful destruction of property (X) and Other (X).

***ITEM 17** – Transportation Arrangements

In accordance to 20 CFR 655.122 (h) the minimum travel subsistence of $10.64 per day or the current minimum subsistence amount referred to the Federal Register will be paid to the workers who do not provide expense receipts and the maximum travel subsistence of $46.00 each day or the current maximum amount referred to the Federal Register will be paid to workers with expense receipts.

Reimbursement for transportation and daily subsistence at the federally-defined rate of subsistence at the date of travel from place of recruitment to job site will be made to the following.

(1) Under completion of 50% of the job contract period. In this case, the payment shall be due on a day no later than the first working day subsequent to the completion of the minimum employment period. The amount of transportation payment will be equal to the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distance involved.

(2) When the services of the worker are no longer required for the reasons beyond the control of the employer due to fire or other acts of God, such as frost, flood, drought, hail, etc. which makes fulfillment of the work period impossible.

(3) When the worker cannot complete the work period due to sickness related to this/these activities and so certified by a doctor selected by the employer.

RECEIVED
DEC 28 2011

Form ETA 790, ATTACHMENT 1, cont.

(4) If employee is terminated without cause, and the worker has no immediate subsequent H-2A employment, the employer will provide or pay for the workers' transportation and daily subsistence from the place of employment to the place from which the worker, disregarding intervening employment, departed to work for the employer.

(5) If the worker has contacted with a subsequent employer who has agreed in such work contract to provide or pay for the workers' transportation and daily subsistence expenses from the employer's work site to subsequent employer's work site, the subsequent employer must provide or pay for such expenses. The employer is obligated to provide or pay for return transportation and subsistence if H-2A worker is displaced as a result of the employer's compliance with the 50% rule.

Upon completion of the job contract period, the employer reserves the right to charter or otherwise arrange for return transportation at the employer's election.

***ITEM 20** – Workers Compensation

The employer assures the policy #WCA8088374 issued by Donegal Insurance Group provides the required insurance for injuries arising out of and in the course of employment. Employer's proof of insurance coverage will be provided to the Chicago Processing center before certification is granted.

***ITEM 21** – Tools, Supplies and Equipment

The employer will furnish, without cost, all tools, supplies and/or equipment required in the performance of work.

***Other Clarifications and Assurances**

Assurances
The employer agrees to abide by the regulations at 20 CFR 655.103 and 20 CFR 653.501.

Termination - The employer may terminate the worker with notification to the Employment Service Local Office if worker:

A: Refuses to work, without justified cause, and perform work for which the worker was recruited and hired.

B: Commits serious acts of misconduct.

In the event of termination for medical reasons occurring after arrival on the job, or occurring as a result of employment, or in the event of termination resulting from an act of God, the employer will provide or pay reasonable costs of return transportation and subsistence to the place of recruitment and reimburse worker for reasonable costs of transportation and subsistence incurred by the worker to the place of employment.

Training: The only work standards required of any non-immigrant or US worker will be that after three (3) days of on-the-job experience, each worker possesses the willingness and physical capabilities to work in the production of trees and shrubbery.

RECEIVED
DEC 28 2011
BY: .....

Form ETA 790, ATTACHMENT 1, cont.

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

Pesticide Application: Where appropriate, the employer is certified in the use and application of pesticides per Federal Environmental Protection Agency and State Department of Environmental Conservation. The employer assures that workers, hired under this order who will be handling pesticides, will be provided appropriate training.

Guarantee First Week Earnings: Employer will guarantee first week of 40 hours of earnings for any worker that reports for work on March 1, 2012.

Voluntary or Terminated Employment: Workers who abandon employment or are terminated for cause and where the employer provides timely notification to SWA, NPC and DHS will relieve employer for subsequent transportation and subsistence costs and the ¾ guarantee.

Work Contract Provided to Workers: Employer will provide worker a copy of the work contract, including any approved modifications on the day work commences or as soon as practically possible.

Hours and Earnings Statements: Employer will provide workers on or before each payday workers hours and earnings statement meeting the regulatory requirements at CFR 655.122(k)

Earning Records and Statements Available for Inspection: All earnings records and statements will be available for inspection or transcription by the secretary or a duly authorized and designated representative and by the worker or representatives designated by the worker.

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

Employer Notification of Changes in Employment and Conditions: Employer will expeditiously notify the Order Holding Office or State Agency immediately upon learning that plant production is earlier or later, or weather conditions, over recruitment or other factors have changed the terms and conditions of employment.

Outreach Workers: Outreach workers shall have reasonable access to the worker in the conduct of outreach activities pursuant to 20 CFR 653.501 (xvi).

Work Agreement: The employer will provide a copy of the contact or Job Clearance Order the worker no later than on the day the work commences.

Wage Statement: Employer will furnish the worker on or before each pay period written statements showing the hours actually worked by the worker, the worker's hourly rate, the hours of employment offered including those above the guarantee and total earnings for the pay period. All deductions will be itemized.

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

RECEIVED
DEC 28 2011

Formulario ETA 790, anexo 1

*** Tema 2** – ubicación y direcciones de obra, cont.

Indicaciones:

Gochlan Road Granja
En Lancaster, PA, viajes oeste en RT. 283 Landisville salida (RT. 722). En la parte superior de la rampa a la derecha en RT. 722. Viajar a primera encrucijada (carretera de Colebrook), gire a la izquierda. Ir a la siguiente ruta (Gochlan Road), gire a la izquierda. Ir al final de la carretera Gochlan (carretera "sin salida"). Huber viveros es al final del camino de Gochlan.

Calle de Stevens Granja
En Lancaster, PA, viajes oeste en RT. 283 Landisville salida (RT. 722). En la parte superior de la rampa a la derecha en RT. 722. Viajar a segunda carretera (carretera de Metzler), gire a la izquierda. Ir al final del camino de Metzler (aprox. ½ milla), girar a la derecha en calle de Stevens. Viajar a ½ milla, Huber viveros está a la derecha.

*** Tema 3** : ubicación y descripción de la vivienda, cont.

Vivienda será limpio y en cumplimiento de la Commonwealth de Pennsylvania, departamento de trabajo industria, mesa de trabajo y seguridad C3 ocupación de industrias y de conformidad con normas de ETA 20 CFR 654 vivienda. Trabajador será responsable de mantener la vivienda en forma ordenada y limpia.

Se cargará el costo razonable de reparación del daño, distinto de aquel causado por desgaste normal, para el trabajador que se encuentra para ser responsable de daños a viviendas o muebles.

Vivienda y utilidades se proporcionan sin costo alguno para los trabajadores que no pueden regresar a su lugar de residencia el mismo día.

*** Tema 11** – esperados horas de trabajo

8 Ocho horas por día es normal. El trabajador puede había solïcitado pero no obligado a trabajar más horas por día y el sábado dependiendo de las condiciones en los campos. El empleador designará a tiempo para el almuerzo y saltos. Trabajador podrá pidió trabajar el sábados y el domingos durante períodos de producción pero no es necesario. Este requisito se refiere a trabajadores de U.S. según instrucciones en el programa H-2A folleto informativo y extranjero.

La gama de actividades para la propiedad **Gochlan carretera** gira en torno a la labor de campo de plantación, mantenimiento (poda, entutorado, fertilizar, deshierbe) y la cosecha de arbustos. También, vagones y camiones son cargadas y descargadas en este sitio. El inicio de nuestra temporada anual está determinado por las condiciones meteorológicas. Trabajo de campo se inicia normalmente en febrero, pero más específicamente, cavando comienza cuando el suelo se descongela y pedidos de clientes. Como un vivero por mayor, nuestro horario de excavación se determina por pedidos de cliente específico para el material vegetal específico. Dependiendo de las condiciones meteorológicas y pedidos de los clientes, es posible tener hasta dieciocho 18 obreros trabajando en este lugar en un momento o por el contrario, en condiciones climáticas adversas o si no hay ningún pedido que necesitan ser excavadas, ninguno por día. Nuestra temporada anual termina cuando se sueltan de pedidos de los clientes o cuando el suelo se congela, generalmente en el comienzo del invierno.

RECEIVED
APR 2 2014
BY:

Forman ETA 790, anexo 1, cont.

Horas diarias trabajadas en este sitio pueden variar dependiendo de la época del año y pedidos.

La gama de actividades para la propiedad de **Calle Stevens** también gira en torno a la labor de campo de plantación, mantenimiento (poda, entutorado, fertilizar, deshierbe) y la cosecha de árboles y arbustos. Líneas de goteo están instaladas y mantenidas en los campos de árboles de sombra en esta ubicación. Vagones y camiones son cargadas y descargadas en este sitio. El inicio de nuestra temporada anual está determinado por las condiciones meteorológicas. Trabajo de campo se inicia normalmente en febrero, pero más específicamente, cavando comienza cuando el suelo se descongela y pedidos de clientes. Como un vivero por mayor, nuestro horario de excavación se determina por pedidos de cliente específico para el material vegetal específico. Dependiendo de las condiciones meteorológicas y pedidos de los clientes, es posible tener hasta dieciocho 18 obreros trabajando en este lugar en un momento o por el contrario, en condiciones climáticas adversas o si no hay ningún pedido que necesitan ser excavadas, ninguno por día. Nuestra temporada anual termina cuando se sueltan de pedidos de los clientes o cuando el suelo se congela, generalmente en el comienzo del invierno. Horas diarias trabajadas en este sitio también varían dependiendo de la época del año y pedidos.

Cincuenta y siete 57 invernaderos (chozas de quonset) se encuentran en esta propiedad. Los trabajadores están involucrados en la construcción y el mantenimiento de estas casas. Algunas casas se utilizan para el cultivo de esquejes de hoja perennes. Los trabajadores están involucrados en la propagación, riego y cosecha de las plantas jóvenes posteriores. La mayoría de nuestros invernaderos se utiliza para viviendas contenedor sobrantes durante la temporada baja. Estas plantas perennes y caducifolias requieren mantenimiento, deshierbe y riego que funciones realizan los trabajadores. En el caso de una Nevada, los trabajadores pueden ayudar con la remoción de nieve fuera de las casas. Actividad en y alrededor de estos invernaderos sucede diariamente aunque no más de ocho 8 horas por día. En promedio, 2 dos obreros trabajo en las casas todos los días, pero en caso de condiciones climatológicas adversas (por ejemplo, lluvia), hasta dieciocho 18 trabajadores pueden asignarse a estas tareas.

Mantenimiento de equipos se realiza en este lugar. Podrá solicitarse hasta dos 2 trabajadores para asistir a los dueños de esta actividad que consiste en lavado de presión y controles neumáticos y fluido. Estas tareas se realizan según sea necesario en los tractores y skidloaders. Estas tareas raramente toman más de cuatro 4 horas al mes y a menudo se realizan en días de lluvia.

*** Tema 13** - acuerdos de Junta, cont.

1) El empleador proporcionará instalaciones cocina libres y convenientes para los trabajadores preparar comidas propias.

2) Empleador proporcionará cocina, preparación de alimentos y sirviendo utensilios sin costo alguno para el trabajador.

3) Empleador proporcionará transporte para garantizar el acceso del trabajador a las tiendas donde pueden comprar comestibles.

RECEIVED
DEC 2 6 2017
BY: .....

Forman ETA 790, anexo 1, cont.

*** Tema 14 :** instrucciones de remisión, cont.

Referencias de individuos se efectuará a través de los cargos de la industria y el departamento del trabajo de Pennsylvania / Oficina del empleador y carreras profesionales en orden a determinar el empleo actual, el cultivo o la información de la vivienda y permiten arreglos apropiados para hacerse.

Será responsabilidad de los candidatos"cargos" para informar a los solicitantes de empleo de los términos y condiciones de este pedido de remoción. La "Oficina de explotación de candidatos" después de coordinar la consulta con la Oficina de explotación será directamente en contacto con el empleador y asesorar al empleador de la referencia o referencias. Empresario realizará

entrevistas, ya sea en persona o por teléfono, durante las horas de 9:00 a 4:00 PM, del lunes al viernes. Empleador puede ser contactado en la siguiente dirección y número de teléfono:

Huber Viveros
1472 Stevens Street
Manheim, PA 17545
(717) 898-9115

Orden cargos: Careerlink del Condado de Lancaster
1016 Norte Charlotte Street
Lancaster, PA 17603
(717) 509-5613 x: 256

Empleador se compromete a entrevistar a todos los trabajadores de U.S. contemplados por los servicios de empleo del Estado, local o por suministro de Estados que han sido examinados por tales servicios de empleo para:

1. Disponibilidad para toda la temporada.
2. Tiene transporte al sitio de trabajo
3. Han sido plenamente informado por la Oficina local de empleo de los términos, condiciones y naturaleza del empleo

*** Tema 15:**Especificaciones de trabajo

Este trabajo requiere experiencia previa trabajando en un vivero comercial mayorista y manuales y máquina tareas asociadas con la producción del vivero.

Los trabajadores realizará trabajos incluyendo pero no limitado a la plantación, cavando, mulching, trasplante, siega, riego en viveros y temporada de celebración de casas. Fertilizar, podar, agua, etiquetar y realizar otras tareas de mantenimiento de planta. Recuento e inventario de plantas. Propagar plantas de corte. Plantas terminadas en vagón de camiones y camiones de carga. Quitar el plástico de casas de celebración estacional en primavera y cubrir casas de celebración estacional con plástico en otoño. Ayudar con la temporada de celebración de casas de construcción. Planta y mano Cavan plantas de campo cultivado, bola de raíz de arpillera con daños mínimos. Realizar el mantenimiento general de campo cultivado plantas. Relleno y llevar varias macetas de tamaño con el suelo y las plantas plantas de ponderación tanto como 85 kg deben ser maneja cuidadosamente para que las raíces, ramas y hojas mínimo no se rompen durante el proceso de trasplante.

RECEIVED
DEC 2 3 2011
BY: .....

Forman ETA 790, anexo 1, cont.

Plantas, cultiva y mantiene en condición para el envío y la reventa a clientes ornamentales arbustos y árboles. Macetas de plantas de semillero, ciruelas pasas, trasplantes, espacios, irriga y seleccionan plantas para garantizar
disponibilidad de productos comercializables. Embalajes, etiquetas, extrae y almacena las plantas segun la variedad. Realiza cualquier otras tareas implicadas en el mantenimiento de los materiales de plantas y material de vivero y mantenimiento de celebración yardas y áreas de envío.

Trabajo queda por hacer en el campo durante largos períodos de tiempo. Se espera que los trabajadores desempeñar funciones incluyendo plantas de mano Cavada, pelota de raíces y burlapped. Y plantas en vagones y camiones de carga con productos hasta 85 kg de peso y a una altura de 5 metros de elevación.

Además, trabajador quizás necesario para realizar tareas variables tales como el siguiente, riego, sustituyendo, nieve, Ceballos, acarreo, preparación del terreno, instalación del producto, desyerba y otras tareas relacionadas con la operación de una vivero.

Trabajo también puede incluir el trabajo de campo mecanizada mediante aparatos de poder. A modo de ejemplo y la limitación de no poder equipos pueden incluir tractores, pulverizadores, cultivadores, plantador, skidloader con pala de árbol y otros equipos.

Los trabajadores se espera para poder operar equipos con o sin rumbo.

Los trabajadores deben poder trabajar en sus pies en posiciones dobladas durante largos períodos de tiempo. Las alergias a las plantas, insecto spray, relacionados con los productos químicos, etc. pueden afectar la capacidad del trabajador para realizar el trabajo. Los trabajadores deben ser físicamente capaces de hacer los necesarios con o sin adaptaciones razonables.

Los trabajadores estén expuestos al húmedo clima temprano en la mañana por el calor del día, trabajan en los campos. Las temperaturas pueden variar desde 10 a 100 grados fahrenheit. Los trabajadores pueden ser obligados a trabajar durante lluvias ocasionales que no son lo suficientemente graves como para detener las operaciones de los campos. Trabajo el sábados y el domingos son necesarios durante la temporada alta. Debe ser capaz de levantar y transportar 85 libras.

Empresario asegura que los trabajadores se proporcionará transporte desde viviendas a trabajar cada día de sitio (para los trabajadores que deben proporcionarse vivienda.)

Las personas que buscan empleo como trabajador de la guardería experimentados deben estar disponibles para todo el periodo solicitado por el empleador. Los solicitantes deben poder proporcionar referencias positivas de trabajo empleador reciente operativo operaciones comparables establecer experiencia aceptable. Los candidatos estarán sujetos a una pista de hasta 5 días durante el cual se evaluará su desempeño de las tareas necesarias. Si el rendimiento no es aceptable para el empleador a su entera discreción finalizará el trabajador.

Empleador conserva el derecho a desempeñar un trabajador obviamente incondicional, prófugo o trabajador recalcitrante que es físicamente capaz pero no demuestran la voluntad de realizar el

RECEIVED
DEC 2 0 2011
BY: .....

Forman ETA 790, anexo 1, cont.

trabajo necesario para el empleador crece un producto de calidad premium. (Véase también el anexo 2, condiciones generales)

Todos los término y condiciones en que se incluyen en el orden se aplicará igualmente a todos los trabajadores, domésticos y
extranjeros, empleados en virtud de esta orden de trabajo.

*** Tema 16 –** salarios tarifas, información de pago especial y deducciones

(a) La actual tasa de salario de efecto adversos (AREV) de $10,60 por hora o la AREV en efecto en el trabajo a tiempo realiza o tasa horaria imperante, o el legal Federal o estado mínimo salario, cualquiera es mayor, se garantiza a todos los trabajadores. En caso de que el departamento de trabajo de Estados Unidos se promulga una nueva AREV durante la contratación o el período de contrato de trabajo es menor que la AREV actual en el momento de aplicación, el empleador continuará pagar $10,60 por hora garantizado mínimo (a menos que haya un salario por hora imperante que es superior a la AREV).

(b) El empleador garantiza ofrecer empleo a un mínimo de ¾ de los días laborables del periodo especificado total durante el cual el contrato de trabajo y todas las extensiones de su son en efecto a partir del primer día de trabajo después de la llegada del trabajador en el lugar de empleo y terminando en la fecha de caducidad especificada en el contrato de trabajo o sus extensiones. En la terminación de la ley de Dios, ¾ garantizar período termina en la fecha de terminación. El trabajador no está obligado a trabajar más de ocho 8 horas diarias

.co Excepto cuando se indique en la orden de trabajo o en sábado o feriado el trabajador para cumplir el período de garantía. El empresario garantiza al trabajador la cantidad que habría obtenido el trabajador tenía el trabajador en realidad trabajado para el número garantizado de días.

(d) períodos de nómina será semanal.

(e) el empleador proporcionará el trabajador que se hace referencia a través del sistema interestatal de remoción de cuarenta 40 horas de trabajo para el inicio de semana con la fecha prevista de a menos que el empleador ha modificado la fecha de en t necesita por notificar a la Oficina Local de no más tardar diez 10 días antes de la fecha de
necesidad. Si el empleador no notificar la orden de cargos, el empleador deberá pagar un trabajador elegible que se conoce a través del limpieza sistema $10,60 por hora para la primera semana de inicio con la fecha originalmente prevista de necesidad. El empleador requerirá del trabajador realizar trabajo alternativo si está involucrada la garantía citada en esta sección. El trabajo alternativo y el pago será de $10,60 por hora preparando invernaderos, preparar la tierra para plantar y otros trabajos relacionados con el cultivo de árboles y arbustos y un vivero de funcionamiento. Si trabajador que se hace referencia no notificar la orden cargos continuo interés en el trabajo de al menos 5 cinco días antes de la fecha de necesidad, trabajador será descalificado de la garantía mencionada.

(f) el empleador hará las siguientes deducciones: impuestos federales (X), FICA (X), (FUTA), Estado (X), Local impuestos (X), avances (), () comidas, destrucción intencional de propiedad (X) y otros (X).

RECEIVED
DEC 2 8 2011
BY: .....

Forman ETA 790, anexo 1, cont.

*** Tema 17** – arreglos de transporte

De acuerdo con 20 CFR 655.122 (h) la subsistencia del viaje mínimo de $10,64 por día o el importe mínimo de subsistencia actual que se refiere el Registro Federal se pagará a los trabajadores que no ofrecen recibos de gastos y el máximo de viajes subsistencia de $46.00 cada día o el actual máximo mencionado en el Registro Federal se pagará a los trabajadores con recibos de gastos.

Reembolso de subsistencia transporte y diariamente a la tasa de subsistencia en la fecha del viaje desde el lugar de reclutamiento al sitio de trabajo definido por el Gobierno Federal se hará a la siguiente.

(1) En virtud de la realización del 50% del período de contrato de trabajo. En este caso, el pago se abonará en un día no más tardar el primer día de trabajo posterior a la finalización del periodo mínimo de empleo. El importe de transporte será igual a los cargos de transporte de portadora común más económico y razonable para la distancia.

(2) Cuando los servicios del trabajador ya no son necesarios por razones ajenas al control del empleador debido a incendio u otros actos de Dios, tales como las heladas, inundaciones, sequía, granizo, etc., que hace imposible el cumplimiento del período de trabajo.

(3) Cuando el trabajador no puede completar el período de trabajo debido a enfermedades relacionadas con las actividades de este/esas y así certificados por un médico elegido por el empleador.

(4) Si el empleado se rescinda sin causa y el trabajador no tiene inmediata posterior empleo de H-2A, el empleador proporcionar o pagar transporte y dietas desde el lugar de trabajo al lugar desde el cual el trabajador, desconociendo el empleo interviniendo, partió a trabajar para el empleador de los trabajadores.

(5) Si el trabajador ha contactado con un empresario posterior que ha acordado en ese contrato de trabajo para proporcionar o pagar por los trabajadores de transporte y gastos diarios de subsistencia del sitio de trabajo del empleador al sitio de trabajo del empleador posteriores, el empresario posterior debe proporcionar o pagar por esos gastos. El empleador está obligado a proporcionar o pagar por retorno de transporte y dietas si trabajador H-2A es desplazado como consecuencia del cumplimiento de la regla del 50% del empleador.

Al finalizar el período de contrato de trabajo, el empleador reserva el derecho a la carta o en caso contrario dispondrá para el transporte de regreso a elección del empleador.

*** Tema 20** : compensación de trabajadores

El empresario asegura la política # WCA8088374 emitido por el grupo de seguros de Donegal proporciona el seguro obligatorio por lesiones derivadas de y en el curso del empleo. Prueba del empleador de cobertura de seguro se prestará en el centro de procesamiento de Chicago antes de concede la certificación.

*** Tema 21** : Herramientas, suministros y equipos

El empleador proporcionará sin costo, todas herramientas, suministros y equipos requeridos en el desempeño de trabajo.

RECEIVED
DEC 2 8 2011
BY: .....

Forman ETA 790, anexo 1, cont.

*** Otras garantías y aclaraciones**

Garantías
El empleador se compromete a acatar los reglamentos 20 CFR 655.103 y CFR 20 653.501.

Terminación - el empleador podrá rescindir el trabajador con notificación a la Oficina Local del servicio de empleo si el trabajador:

R: se niega a trabajar sin causa justificada y realizar trabajos para los cuales el trabajador fue reclutó y contrató.

B: comete graves actos de mala conducta.

En caso de rescisión por razones médicas que se producen después de la llegada en el trabajo, o que se produzcan como consecuencia del empleo, o en caso de rescisión resultante de un acto de Dios, el empleador será proporcionar o pagar
los costos razonables de return el lugar de contratación transporte y dietas y reembolsar trabajador los gastos razonables de transporte y dietas incurridos por el trabajador hasta el lugar de empleo.

Capacitación: la única obra estándares requeridos de no-inmigrante o trabajador de U.S. van a ser que después de tres 3 días de experiencia en el trabajo, cada trabajador posee la voluntad y las capacidades físicas para trabajar la producción de árboles y arbustos.

Lesiones: Trabajador estará cubierta por trabajador seguro de indemnización o seguro equivalente empresario proporcionada por lesiones derivadas de y en el curso del empleo. La prueba de cobertura de seguro del empleador se proporcionará a la Administración Regional antes de concede la certificación.

Aplicación de plaguicidas: En su caso, el empleador está certificado en el uso y aplicación de plaguicidas por la Agencia Federal de protección ambiental y el departamento de estado de conservación ambiental. El empresario asegura que los trabajadores, contratados en virtud de esta orden que será el manejo de plaguicidas, se proporcionará capacitación adecuada.

Garantizan ganancias primeras semana: Empleador garantizará la primera semana de 40 horas de ganancias para cualquier trabajador
los informes de trabajo el 01 de marzo de 2012.

Empleo voluntario o terminada: Los trabajadores que abandonar el empleo o se rescinda por causa y donde el empleador proporciona notificación oportuna SWA, NPC y DHS aliviará empleador para posterior transporte y gastos de subsistencia y la garantía de ¾.

Proporcionada a los trabajadores de contrato de trabajo: Empleador proporcionará a trabajador una copia del contrato de trabajo, incluyendo las modificaciones aprobadas en el día de trabajo comienza o posible pronto como prácticamente.

Horas y declaraciones de ingresos: Empresario proporcionará a los trabajadores en o antes de cada instrucción de horas y ganancias de los trabajadores de día de pago los requerimientos reglamentarios en CFR 655.122(k)

RECEIVED
DEC 2 6 2011
BY: .....

Forman ETA 790, anexo 1, cont.

Obteniendo registros y declaraciones disponibles para inspección: todos los registros de ingresos y declaraciones estarán disponibles para inspección o transcripción y por el Secretario o un representante debidamente autorizado y designado por el trabajador o los representantes designados por el trabajador.

Obligación de empleador si se extiende el empleo: Ninguna extensión de empleo más allá del período de trabajo especificado en la orden de trabajo eximirá al empleador del pago de los salarios ya ganados, o si especificado en la orden de trabajo como un término de empleo, proveer transporte o pagar los gastos de transporte de regreso al trabajador.

Empleador notificación de cambios en el empleo y condiciones: Empleador notificará rápidamente la Oficina orden de celebración o agencia estatal inmediatamente después de enterarse de que la producción de vegetales es anterior o posterior, o condiciones climáticas, sobre contratación u otros factores han cambiado los términos y condiciones de empleo.

Promotores: promotores tendrán acceso razonable al trabajador en la realización de actividades de divulgación en virtud a 20 CFR 653.501 (xvi).

Acuerdo de trabajo: El empleador proporcionará una copia de la orden de remoción de trabajo o contacto el trabajador no más tardar el día comienza el trabajo.

Declaración de salarios: Empleador proporcionará al trabajador en o antes de cada período de pago declaraciones por escrito mostrando las horas realmente trabajadas por el trabajador, tasa horaria del trabajador, las horas de empleo ofrecieron incluyendo aquellos por encima de la garantía y el total de ingresos para el período de pago. Que se detallan todas las deducciones.

Otros: Trabajador debe tener los documentos necesarios para completar el formulario INS-9 a contratar pero no antes de la entrevista. Los trabajadores tendrán tres 3 días desde la fecha de contratación para proporcionar documentos de-9.

RECEIVED
DEC 28 2017
BY:

Form ETA 790, ATTACHMENT 2

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 job order.

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

Employer may terminate the worker for lawful job-related reasons and so notify the Job Service local office if the worker (1) 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; (2) malingers or otherwise refused without justified cause to perform as directed the work for which the worker was recruited and hired; (3) 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); (4) fails after completing the allowable three days trail 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; (5) provides other lawful job related reasons for termination of employment.

This work agreement shall also be terminated by reason of fire, hurricane, frost, drought, hail, other acts of God or other calamity or reason beyond the employer's control to make fulfillment of this agreement impossible. "Reason beyond employer's control" includes termination of worker, if he is not a US worker because a US worker make himself available for the job under DOL 50% rule.

A copy of the Agricultural Work Agreement and Work Rules will be provided to the worker in a language understood by the worker no later than the date work commences.

Condiciones generales - Spanish

Para ser contratado para el empleo en virtud de esta orden de trabajo, el trabajador debe ser capaces, dispuestos y cualificada y estar disponible en tiempo y lugar necesitada para realizar el trabajo descrito en la orden de trabajo.

El trabajador entiende que si él bastante o se rescinda años por causa antes al final del empleo que no volverá a recibir determinados reembolsos de transporte discutido en virtud del artículo 17 y no puede ser elegible para renovación en el futuro.

Empleador puede terminar el trabajador por razones legales relacionadas con el trabajo y lo notificará a la Oficina local del servicio de trabajo si el trabajador (1) abandona el empleo; cinco días laborables consecutivos de ausencia despedir constituirá abandono de empleo; empleado debe notificar al empleador y seguro permiso para ausencias necesarias; (2) malingers o de lo contrario se negó sin causa justificada para realizar como dirigía el trabajo para que el trabajador fue contratado y contratado; (3) act(s) comete graves de mala conducta o violación grave o reiterada de las normas de trabajo del empleador; el empleador puede realizar y publicar normas de trabajo que se aplicarán a este empleo; el trabajador deberá

RECEIVED
DEC 28 2011

Forman ETA 790, anexo 2, cont.

acatar dichas normas (se adjunta una copia del Reglamento general); (4) falla después de completar los tres días permitidos trail período o período de prueba de cinco días, lo que sea aplicable, para realizar de una manera profesional para que el empresario producir y vender un producto de calidad premium; (5) proporciona otras legítimas razones de terminación de empleo relacionados con el trabajo.

Este acuerdo de trabajo también se dará por concluido por fuego, huracanes, heladas, sequía, granizo, otros actos de Dios o calamidad o motivo más allá del control del empleador para hacer imposible el cumplimiento de este acuerdo. "Razón más allá del control del empleador" incluye la terminación del trabajador, si no es un trabajador de U.S. porque un trabajador U.S. hacerse disponibles para el trabajo en virtud de la regla del 50% DOL.

Una copia del contrato de trabajo agrícola y normas de trabajo será siempre al trabajador en un lenguaje entendido por el trabajador no más tarde de la fecha comienza el trabajo.

RECEIVED
DEC 2 8 2011
BY:.....

Work Rules

This is not intended to be a complete list; these rules are intended to provide guidance to workers in standards of conduct expected of them.

Notice will be given that violation of lawful job-related employer requirements, including the following work rules, will be considered grounds for termination of a worker's employment. Penalties that would suspend workers for the remainder of a day to three days may be made for less serious violations.

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

1. Workers who perform poorly 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 degree of infraction, the worker's prior record and other relevant factors. Discharge of the worker may result from any subsequent offense.

2. Possession or use of any alcohol or illegal drugs is not permitted during work time or during any workday before work is completed for the day (such as during meals); workers shall not report for work under the influence of alcohol 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 housings. Workers will be tested for drugs if suspected of illegally drug use.

3. Excessive absences will not be permitted this is regular work for which employees are expected to be present. Able and willing to perform every scheduled workday. This is not sporadic or 'day work.' Excessive or repeated tardiness is not acceptable. Any absence from work must be reported by 7:00 a.m. 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. Worker shall cooperate in maintaining common kitchen and living areas. No pets are permitted.

5. All posters required by federal and states 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 before leaving for work. Lights and unnecessary heat should be turn off; door and windows closed in events or rain and when heat is turn on.

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

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

9. Workers that are living in employer's housing are not to entertain guests in housing or properties after 10:00 p.m. during the week and weekends. Only workers that are assigned to employer's housing may sleep in any of the rooms in the house.

RECEIVE
DEC 2 6 2017
BY: .....

Work Rules cont.

10. Workers may not take unauthorized breaks from work.

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

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

13. Workers may not deliberately restrict production, damage plants materials.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. Unless otherwise noted above, employees who violate work rules will be disciplined to the following schedule:

First offence: Oral warning and correction.
Second offence: Written warning and possible unpaid leave for balance of day.
Third offence: Immediate discharge with written fact statement. Employee will be asked to sign written fact statement.

RECEIVED
DEC 2 8 2011
BY: .....

Reglas de trabajo - Spanish

Esto no pretende ser una lista completa; Estas reglas están diseñadas para proporcionar orientación a los trabajadores en las normas de conducta que se espera de ellos.

Aviso será dado que la violación de los requisitos legales relacionados con el trabajo de empleador, incluyendo las siguientes reglas de trabajo, se considerarán causales de despido del trabajador. Podrán establecerse sanciones que suspensión a los trabajadores para el resto de un día a tres días para infracciones menos graves.

Los trabajadores deben cumplir con todas las normas relativas a la disciplina, asistencia, trabajos de calidad y el cuidado y mantenimiento de todos los bienes que les suministró el empleador.

1. Los trabajadores que realizan mal podrán ser suspendidos sin goce de sueldo por el resto de una jornada de trabajo o hasta tres días en el único juicio de su supervisor, dependiendo del grado de la infracción, previo registro de los trabajadores y otros factores pertinentes. Descarga del trabajador puede resultar de cualquier ofensa posterior.

2. La posesión o el uso de las drogas ilegales o alcohol no está permitido durante el tiempo de trabajo o durante cualquier día laborable antes de que finalice el día trabajo (como durante las comidas); los trabajadores no presentará un informe de trabajo bajo la influencia de drogas ilegales o alcohol. Empleados podrán rescindirse por uso excesivo de alcohol, borracho o conducta desordenada en la vivienda después de horas. Drogas ilegales pueden no usadas, vendidas, fabricarse o mantienen en todo establecimiento o empleador, incluidos los soportes. Los trabajadores se probará de drogas si sospecha de uso de drogas ilegales.

3. No se permitirán ausencias excesivos trabajo regular para que los empleados se esperan que presente. Capaces y dispuestas a realizar cada jornada programada. Esto no es esporádica o 'jornada'. Tardanza excesiva o repetida no es aceptable. Deberá indicarse cualquier ausencia del trabajo por 7:00 cinco días laborables consecutivos de ausencia despedir constituirá abandono de empleo y se terminará el trabajador.

4. Los trabajadores deberán mantener cualquier vivienda siempre limpios y en buen estado de conservación, desgaste razonable. Trabajador cooperarán en el mantenimiento de cocina común y áreas de la vida. No se admiten animales.

5. Todos los carteles requieren por la federal y los Estados de derecho se publicarán en cada campamento. No puedan eliminarse. Desfigurado, o alterar de ninguna manera. Los trabajadores que desean copias podrán pedir a su supervisor.

6. Toda vivienda debe estar bloqueada antes de salir para el trabajo. Luces y calor innecesario deben ser a su vez puertas y ventanas cerraron en eventos o lluvia y cuando el calor es encender.

7. Los trabajadores que viven en la vivienda del empleador no pueden cocinar en dormir en habitaciones o cualquier otras áreas no cocina. Empleador proporciona instalaciones de cocina y equipos.

8. Los trabajadores no pueden colocar papel, lata, botellas y otro basura en campos, áreas de trabajo o en locales de vivienda deben utilizarse recipientes de desechos y basura.

9. Los trabajadores que viven en la vivienda del empresario son no entretener a huéspedes en viviendas o propiedades después de 22:00 durante la semana y fines de semana. Sólo los trabajadores que están asignados a la vivienda del empleador pueden dormir en cualquiera de las habitaciones de la casa.

RECEIVE
DEC 28 2017
BY: .....

Reglas de trabajo cont.

10. Los trabajadores no podrán tomar descansos no autorizadas del trabajo.

11. Los trabajadores no podrán abandonar el campo o en otras áreas de trabajo asignada sin permiso o empleador o persona a cargo.

12. Los trabajadores no pueden entrar en los locales del empleador sin autorización.

13. Los trabajadores deliberadamente no pueden restringir la producción, daños materiales de plantas.

14. Cualquier trabajador que amenaza físicamente a otro trabajador, el empleador o cualquier supervisor con cualquier herramienta o arma estará sujeto a la aprobación inmediata.

15. Todo trabajador que se encuentra llevando, uso o posesión de cualquier arma peligrosa o mortal estará sujeto a la aprobación inmediata.

16. Los trabajadores se cumplirá para combatir en los locales del empleador, incluyendo instalaciones de vivienda, en cualquier momento.

17. Los trabajadores se cumplirá si roban de otros compañeros o del empleador.

18. Los trabajadores no falsifican identificación, personal, médico, producción o otros registros relacionados con el trabajo.

19. Los trabajadores no intencionalmente pueden abusar o destruir cualquier maquinaria, camión o otros vehículos, equipos, herramientas u otros bienes pertenecientes al empleador o a otros empleados.

20. Los trabajadores no pueden usar o operar camiones o otros vehículos, máquinas, herramientas o otros equipos y propiedad a la que el trabajador no ha sido expresamente asignado por su supervisor. Trabajador no puede utilizar ni operar camiones o otros vehículos, herramientas o otros equipos o la propiedad para su uso personal, a menos que esté autorizado expresamente por el empleador.

21. Los trabajadores no deben abusar o quitar desde las instalaciones de la granja sin la debida autorización cualquier propiedad del empleador.

22. Los trabajadores deben obedecer todas las reglas de seguridad y prácticas comunes de seguridad y deben informar cualquier lesiones o accidentes inmediatamente al supervisor o la Oficina del empresario.

23. Los trabajadores deben seguir las instrucciones del supervisor. Insubordinación es causa de despido.

24. Salvo indicación contraria por encima, empleados que violen normas de trabajo serán disciplinados a la siguiente programación:

Primer delito: Advertencia oral y corrección.
Segundo delito: Advertencia escrita y posible amonestación dejan saldo de día.
Tercer delito: Aprobación inmediata con declaración escrita de hecho. Empleado le pedirá firmar declaración de hecho escrito.

RECEIVED
DEC 2 8 2016
BY: .....