



**U.S. Department Labor
Employment and Training Administration**

OMB Control No. 1205-0134
Expiration Date: April 30, 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)

<p>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):</p> <p>Double A Vineyards, Inc Mail: 10277 Christy Rd Fredonia, NY 14063</p> <p>Physical: 10277 Christy Rd, Fredonia, NY 14063</p> <p>a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identificación del Empleador: 16-1533060</p> <p>b) Telephone Number / Número de Teléfono: (716) 672-8493</p> <p>c) Fax Number / Número de Fax: (716) 679-3442</p> <p>d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico: c/o Employer Agent e-mail: masH2A8739@maslabor.com</p>	<p>Nos. 4 through 8 for STATE USE ONLY Números 4 a 8 para USO ESTATAL</p>	
<p>2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo: King Rd & Dennison Rd, Forestville, NY 14062</p> <p>See attached list of additional worksites.</p> <p>All worksites are owned and/or controlled by the employer. Employer attests that it is not an H-2A Labor Contractor.</p>	<p>4. SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial: 45209202</p> <p>a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional Farmworkers and Laborers, Crop</p>	<p>5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo: NY1313865</p>
<p>See "Attachment 1 to ETA 790" Item 2 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 2</p>	<p>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</p> <p>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</p>	
<p>3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda: 141 Nevins Street, Dunkirk, NY 14048 155 Lake Shore Drive East, Dunkirk, NY 14048</p>	<p>7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo: 8/30/19</p>	
<p>a) Description of Housing / Descripción de la vivienda: Wood Frame Family House - Worker Capacity = 6 Wood Frame Family House - Worker Capacity = 7</p>	<p>8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo: 3/4/2020</p>	
<p>See "Attachment 1 to ETA 790" Item 3 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 3</p>	<p>9. Anticipated Period of Employment / Periodo anticipado o previsto de Empleo: From / Desde: 11/07/2019 To / Hasta: 6/30/2020</p>	
<p>11. Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana. Total: 45</p> <p>Sunday / Domingo <u> 0 </u> Thursday / Jueves <u> 8 </u> Monday / Lunes <u> 8 </u> Friday / Viernes <u> 8 </u> Tuesday / Martes <u> 8 </u> Saturday / Sábado <u> 5 </u> Wednesday / Miércoles <u> 8 </u></p>	<p>10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados: 12</p>	
<p>See "Attachment 1 to ETA 790" Item 11 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 11</p>	<p>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 tasks in Vineyard operation.</p>	
<p>See "Attachment 1 to ETA 790" Item 12 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 12</p>	<p>13. Collect Calls Accepted from: / Aceptan Llamadas por Cobrar de:</p> <p>Employer / Empleador: Yes / Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>	

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

Employer-provided housing includes free cooking and kitchen facilities. For workers residing in employer-provided housing, employer will also provide free transportation, at least once per week, to and from the neighboring closest town for supplies and/or banking services. Dining, kitchen/cooking facilities and other common areas will be shared by all workers.

La vivienda proveida por el empleador incluye cocinar gratis y facilidades de cocina. Para los trabajadores que viven en la vivienda proveida por el empleador, el empleador también proveera transportacion gratis, por lo menos una vez por la semana, ida y vuelta, al pueblo mas cercano para hacer compras y/o ir al banco. Comer, cocinar/facilidades de cocina y otras areas comunes seran usadas por todos los trabajadores.

15. Referral Instructions and Hiring Information / Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos/Solicitantes - (Explain how applicants are to be hired or referred, and the Employer's/Agent's available hour to interview workers / Explique cómo los candidatos serán contratados o referidos, y las horas disponibles del empleador/agente para entrevistar a los trabajadores). See instructions for more details / Vea las instrucciones para más detalles.

Employer will abide by all requirements and assurances of 20 CFR § 653.501 in the processing and/or hiring of individuals referred through the clearance system. Employer will make offers of employment to eligible applicants at its sole discretion. Employer will accept applicants from all sources, including but not limited to State Workforce Agency (SWA) referrals, direct inquiries, walk-ins, and gate hires. The SWA should disclose to applicant all terms and conditions of employment prior to making a referral. To be eligible for hire, applicants must:

1. Satisfy all applicable requirements and qualifications for the job (see Item 16);
2. Be willing, able, and available to perform work for the entire contract period;
3. Have been fully apprised by the SWA of all terms and conditions of employment; AND
4. Be legally authorized to work in the United States.

Additionally, non-local workers (see definition in Item 3) must have transportation to place of employment at the beginning of the contract period. Local workers who are able to travel to and from their permanent residence each work day must have daily transportation to place of employment.

All applicants must possess documentation required to satisfy employment verification requirements of IRCA. Hired applicants must accurately complete a Form I-9 within three (3) days of beginning employment, in accordance with federal law.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 15. call or email Dennis Rak 716-672-8493, cat.pratt@doublevineyards.com

----- or contact the NY SWA at 877-466-9757 ----- sr 8/30/19 -----

El Empleador cumplirá con todos los requerimientos y aseguraciones de 20 CFR § 653.501 al procesar y/o contratar individuales referidos por el sistema de acreditación. El Empleador ofrecerá empleo a solicitantes elegibles a su completa discreción. El Empleador aceptará aplicaciones de todas las fuentes, incluyendo, sin limitar, referencias de la Oficina Estatal de Empleo (SWA), solicitantes directos, solicitantes que llegan al sitio de trabajo sin cita, y solicitantes que se presentan a trabajar y son contratados. El SWA deberá demostrarle a todos los solicitantes los términos y condiciones de trabajo antes de hacer la referencia. Para ser elegible para ser contratado, el solicitante debe:

1. Satisfacer todos los requerimientos y calificaciones para el empleo (ver Artículo 16);
2. Estar deseoso, habil, y disponible para desarrollar el trabajo por el periodo completo del contrato;
3. Estar plenamente enterado por el SWA de todas los términos y condiciones de empleo; Y
4. Estar legalmente autorizado para trabajar en los Estados Unidos.

Adicionalmente, los trabajadores que no sean locales (ver definición en Artículo 3) deben tener transportation al sitio de trabajo al principio del periodo de contrato. Los trabajadores locales que puedan mobilizarse de/a su residencia permanente todos los días laborales deben tener transportación diaria al sitio de trabajo..

Todos los solicitantes deben poseer la documentación requerida para verificar su habilidad de trabajar bajo las regulaciones del IRCA. Solicitantes contratados deben completar la Forma I-9 con precisión dentro de tres (3) días del comienzo del empleo de acuerdo con las leyes federales.

Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 15.

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

This job requires a minimum of 3 months of verifiable agricultural experience working in a vineyard handling manual tasks. Workers must be able to perform manual tasks with accuracy and efficiency. / Este trabajo requiere un mínimo de 3 meses de verificable experiencia agrícola trabajando en viñedo desarrollando manuales tareas. Los trabajadores deben ser capaces de desarrollar sus tareas manuales con precisión y eficiencia.

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

This job requires a minimum of 3 months of verifiable agricultural experience working in a vineyard handling manual tasks. Workers must be able to perform manual tasks with accuracy and efficiency./Este trabajo requiere un mínimo de 3 meses de verificable experiencia agrícola trabajando en viñedo desarrollando manuales tareas. Los trabajadores deben ser capaces de desarrollar sus tareas manuales con precisión y eficiencia.

2. Check all requirements that apply:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Certification/License Requirements / Certificación/Licencia Requisitos | <input type="checkbox"/> Criminal Background Check / Verificación de antecedentes penales |
| <input type="checkbox"/> Driver Requirements / Requisitos del conductor | <input type="checkbox"/> Drug Screen / Detección de Drogas |
| <input type="checkbox"/> Employer Will Train / Empleador entrenará o adiestrará | <input type="checkbox"/> Extensive Pushing and Pulling / Empujar y Jalar Extensamente |
| <input type="checkbox"/> Extensive Sitting / Estar sentado largos ratos | <input checked="" type="checkbox"/> Extensive Walking / Caminar por largos ratos |
| <input checked="" type="checkbox"/> Exposure to Extreme Temp. / Expuesto a Temperaturas Extremas | <input checked="" type="checkbox"/> Frequent Stooping / Inclinandose o agachándose con frecuencia |
| <input checked="" type="checkbox"/> Lifting requirement / Levantar o Cargar <u>60</u> lbs./libras | <input type="checkbox"/> OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Días Feriados no obligatorio |
| <input checked="" type="checkbox"/> Repetitive Movements / Movimientos repetitivos | |

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

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/Sí	No	Pay Period / Periodo de Pago
Cultivos	Salario por Hora	Pago por Pieza / Unidad(es)	Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deducciones			/ /
grape vineyards and nursery stock/Uvas de viñero y plantas de vivero	\$ 13.25	\$ See "Attachment 1		Social Security / Seguro Social	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Weekly / Semanal
	\$	\$ to ETA 790" Item 17 —		Federal Tax / Impuestos Federales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	\$	\$ Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 17		State Tax /Impuestos Estatales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bi-weekly/ Quincenal
	\$	\$		Meals / Comidas	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	\$	\$		Other (specify) / Otro (especifica)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Monthly/Mensual
							Other/Otro
See "Attachment 1 to ETA 790" Item 17. / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 17.							<input type="checkbox"/>

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

The employer guarantees to offer, advertise, and pay the applicable H-2A wage rate, defined as the highest of: (1) the USDOL-promulgated AEWR; (2) the prevailing hourly wage rate or piece rate; (3) an agreed-upon collective bargaining wage (this employer is not subject to a collective bargaining agreement); or (4) the federal or state minimum wage in effect at the time work subject to the provisions of the job order is performed. The applicable H-2A wage rate will not be based on commission, bonuses, or other incentives.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 18.

El empleador garantiza que ofrecera, anunciara, y pagara el rango de pago H-2A aplicable, definido como el mas alto de: (1) el AEWR promulgado por el Departamento de Labor, (2) el rango de pago por hora o por pieza predominante, (3) el rango de pago establecido bajo un acuerdo colectivo de una union (este empleador no esta sujeto a ningun acuerdo colectivo), o (4) el salario minimo federal o estatal en efecto cuando las tareas cubiertas bajo esta orden de trabajo se desarrollen. El rango de pago H-2A aplicable no sera basado en comisiones, bonos, o cualquier otro incentivo.

Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 18.

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

Employer will pay or reimburse worker's inbound travel costs from worker's permanent residence or place of recruitment, to the employer's place of business. Payment or reimbursement of inbound travel costs shall include costs incurred by worker for transportation, visa issuance, consular processing, border crossing, and other related fees (excluding passport fees), and a daily subsistence for meals. Workers with acceptable receipts may be reimbursed up to the current maximum subsistence rate published in the Federal Register, currently \$55.00 per day. Workers that cannot provide receipts will be reimbursed the minimum subsistence rate published in the Federal Register, currently \$12.46 per day. Transportation reimbursements shall be calculated at the worker's actual cost, but shall not exceed the most economical and reasonable common carrier transportation costs for the distance involved. Employer will reimburse worker along with pay for the first workweek to the extent that such inbound travel costs reduce worker's earnings below the FLSA minimum wage. Pursuant to 20 CFR §655.122(h)(I), employer will reimburse all inbound travel costs by the 50% point in the contract period to any worker who completes the first half of the contract.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 19.

Empleador pagara o reembolsara los costos del viaje de entrada desde la residencia permanente del trabajador o el lugar de reclutamiento hasta el sitio de trabajo del empleador. Tal pago o reembolso de los costos del viaje de entrada incluire los costos incurridos por el trabajador para transportacion, obtener su visa, el proceso consular, cruzar la frontera, y otros costos relacionados (excluyendo costos para pasaporte), y subsistencia diaria para comidas. Trabajadores con recibos aceptables podrán ser reembolsados hasta el máximo monto de subsistencia publicada en el Registro Federal, actualmente \$55.00 por día. Trabajadores que no pueden proveer recibos serán reembolsados el minimo monto de subsistencia publicada en el Registro Federal, actualmente \$12.46 por día. Reembolso de transportación serán calculados al costo actual del trabajador, pero no excederán el modo mas económico y razonable de un transporte común dada la distancia involucrada. Empleador reembolsara al trabajador con el pago de la primera semana laboral solo hasta el punto en que las ganancias del trabajador no caigan bajo el rango minimo del FLSA. De acuerdo con 20 CFR §655.122(h)(1), empleador reembolsara totalmente todos los costos del viaje de entrada no mas tarde que el punto medio del periodo de contrato (50%) a cualquier trabajador que complete la primera mitad del contrato.

Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 19.

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

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

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

(When applicable according to state law / cuando se aplicable 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.

Mr. Dennis Rak, President-Owner

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

➔ Dennis J. Rak
Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

8/26/2019
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 número 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: The Travelers Insurance Companies

Policy: 4D702530

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

Seguro de Compensación de Trabajadores

Portador: The Travelers Insurance Companies

Poliza: 4D702530

**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 11 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 Mr. Dennis Rak Date: 8/26/2019

Employer's Signature → Dennis J. Rak

Besides the material terms and conditions of the employment, the employer must agree to these assurances if the job order is to be placed as part of the Agricultural Recruitment System. This assurance statement must be signed by the employer, and it must accompany the ETA Form 790.

ENGLISH

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

Work Site	Directions
King Rd & Dennison Rd, Forestville, NY 14062	Farm is located at the intersection of King and Dennison Roads in Forestville, New York.

See attached list of additional worksites.

Item 3. Address and Directions to Housing (continued from ETA 790, Page 1, Item 3)

Housing	Directions
141 Nevins Street, Dunkirk, NY 14048	Take Exit 59 - I90. Turn right off I90 onto Rt-60 and follow to Doughty. Turn right on Doughty and follow to Devins. House is on the left. Housing is employer-owned.
155 Lake Shore Drive East, Dunkirk, NY 14048	Take Exit 59 - I90. Turn right off I90 onto Rt-60 and follow to Lake Shore Drive. Turn right to Lake Shore Drive East. Housing is employer-owned.

Employer provides the foregoing at no cost only to non-local workers. “Non-local workers” are workers recruited from outside the area of intended employment who are not reasonably able to travel to and from their permanent residence each workday. Only workers will be permitted to occupy the housing. Workers must occupy the living quarters that the employer assigns to them. Employer will provide separate sleeping, bathing, and toilet facilities for each gender.

Employer retains possession and control of housing premises at all times. Workers residing in employer-provided housing must vacate the housing promptly upon termination of employment, in accordance with state law.

If one has not already been performed, Double A Vineyards, Inc requests a timely inspection of employer-provided worker housing by the appropriate state/local housing authority to ensure that all such housing meets the relevant standards no later than 30 days prior to occupancy. All housing will comply with the applicable local, State, and/or federal (OSHA at 29 CFR § 1910.142 or 20 CFR §§ 654.00–654.417) housing standards. Should rental and/or public accommodations be provided, employer will pay all rental/leasing charges directly to the owner/operator of the housing.

Workers residing in employer-provided housing are responsible for maintaining living quarters and common areas in a neat and clean manner in accordance with the Work Rules, attached hereto and incorporated herein by reference. Failure to comply with the Work Rules will result in disciplinary action.

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

Employer will offer 45 hours per week, weather and crop conditions permitting. The standard work schedule is as follows:

Work Day(s)	Start Time	End Time	Total Hours
Monday – Friday	7:00 AM	3:30 PM	8 hours/day
Saturday	7:00 AM	12:00 PM	5 hours/day

Employer may request, but not require, workers to work more than 8 hours per day and/or on a worker’s Sabbath or federal holidays. Workers will have an unpaid lunch break. Worker must report to work at designated time and place each day. Work schedule may vary due to weather, sunlight, temperature, crop conditions, and other factors. Employer will notify workers in advance of any change to start time.

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

All hours worked will be engaged in production of grape vineyards and nursery stock, with work activities divided among the specific tasks described in Item 16. Given that the demands of agricultural production are unpredictable and wholly dependent on external factors such as weather, sunlight, temperature, and market demands, it is impossible to predict with any degree of accuracy the percentage of time dedicated to each individual task or crop activity. The allocation of tasks and/or crop activities each workday may vary. See Item 16 for more information.

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

Employer will interview individuals referred through the local holding office, NY State Department of Labor. The referring SWA is responsible for informing applicants of all terms and conditions of employment. After coordinating the referral with the order holding office, the referring SWA should contact the employer’s agent or the employer directly to provide notice of the referral. When possible and if necessary, the SWA should furnish translator services.

Employer will conduct interviews Monday through Friday. Please contact employer first during the hours of 9:00 AM - 5:00 PM EST. If unavailable, contact employer's agent during the hours of 9:00 AM - 5:00 PM EST.

Employer – Double A Vineyards, Inc	Employer Agent – MAS Labor H2A, LLC
Mr. Dennis Rak 10277 Christy Rd Fredonia, NY 14063 (716) 672-8493 (phone) cat.pratt@doubleavineyards.com (email)	P.O. Box 507 Lovingston, VA 22949 434-263-4300 / 434-260-8833 (phone) referrals@maslabor.com (email)

Employer will interview applicants by phone at the time of the referral or within a reasonable time thereafter. Employer requests advance notice by the SWA if the order holding office intends to refer multiple applicants concurrently.

Employer will communicate the hiring decision directly to the applicant at the phone number, address, or email address applicant provides. Employer advises all applicants to maintain communication with the referring SWA office:

Order Holding Office: NY State Department of Labor
One Stop Office nearest to you
877-466-9757

Double A Vineyards, Inc will abide by all assurances set forth in 20 CFR § 655.135 with respect to applicants and workers hired to perform the work described herein, including but not limited to specific regulations regarding hiring practices, positive recruitment, and compliance with local, state, and federal laws and regulations.

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

Job Description: Work in fields. Prune, plant, and hand-harvest nursery stock. Weed fields. Perform ditching, shoveling, hoeing, hauling, ground preparation, and other manual tasks. Bending, stooping and kneeling required. Use hand tools including but not limited to hoes, shovels, shears, clippers, loppers, and saws. Lift, carry, and load/unload products or supplies.

Grapes: Plant and cultivate grapes. Manage vineyard canopy to permit light and air circulation. Thin fruit and remove shoots, leaves and vines. Performs vineyard maintenance activities including but not limited to weed control and trellis installation and repair. Plant, cultivate and maintain nursery stock and/or bedding plants in condition for shipping and sale to customers. Pot seedlings or ‘liners’ by hand or mechanical planter. Propagate plants from cuttings. Dig plants. Products must be handled carefully to prevent damage. Performs tasks under supervision in vineyard/winery operation. Thin fruit and remove shoots and vines. Tie vines to trellises. Must possess the requisite skills and knowledge of what, when, where and how much to prune on a grape vine. Identify and remove the proper canes and vines while retaining the fruiting wood and renewal spurs. Must demonstrate and consistently utilize pruning practices that assure vine balance and preserve vine health. Perform manual cutting production.

Work is done in the field for long periods of time. Workers may assist in handling product weighing up to 60 pounds and lifting to a height of 5 feet. Workers must work on their feet in bent positions for long periods of time. Work requires repetitive movements and extensive walking.

Work required in fields when plants are wet with dew and rain, and may be required during light rain, snow, moderate winds, direct sun, high humidity and extreme temperatures. Temperatures in fields during working hours can range from 10 to over 100 degrees F. Workers may be required to work during occasional showers not severe enough to stop field operations. Saturday work required. Must be able to lift/carry 60 lbs. Allergies to ragweed, goldenrod, honey bees, insecticides, herbicides, fungicides, or related chemicals may affect a worker's ability to perform the job. Workers should be able to do the work required with or without reasonable accommodations.

Persons seeking employment in this position 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. All workers will be subject to a trial period of up to five days during which the employer will evaluate workers' performance of required tasks. Employer reserves the right to terminate a worker if the employer reasonably finds worker's performance during the trial period to be unacceptable.

Employer reserves the right to discharge an obviously unqualified worker, malingerer or recalcitrant worker who is physically able but is unwilling 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).

The employer may discipline the worker, including brief suspension of work activities/employment for a set period determined by the supervisor or termination of employment as described in the Work Rules.

Employer assures that workers will be provided, at no cost, transportation from living quarters to work site every day (for workers who must be provided housing under the applicable regulations).

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.

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 job order.

Special Requirements: Saturday work required. Must be able to lift/carry 60 lbs.

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

Piece Rate. N/A

Overtime. Agricultural work is exempt from federal overtime requirements pursuant to 29 USC § 213(a)(6). Overtime pay is only applicable if required by state law or as otherwise specified in this section.

Effective January 1, 2020, work performed in New York is eligible for overtime pay. Overtime pay will apply at 1.5 times the regular rate of pay for all hours worked in excess of 60 hours in a workweek, and for all hours voluntarily worked on the worker's rest day.

Deductions. Employer will make all deductions required by law. Deductions may include FICA, federal/state tax withholdings, court-ordered child support, garnishments, liens, and other deductions authorized or required by law. Workers must pre-authorize any voluntary deductions. Potential voluntary deductions may include repayment of advances and/or loans, employee health insurance or retirement plan contributions. See also Attachment 2. Employer will make all deductions in accordance with the Fair Labor Standards Act (FLSA) and applicable state law.

Employer will provide workers' compensation insurance covering injury and disease arising from or in the course of worker's employment. Employer will provide proof of workers' compensation coverage to the Certifying Officer prior to the certification date.

In accordance with 8 CFR § 214.2(h)(5)(xi)(A) and 20 CFR § 655.135(j)–(k), employer prohibits the solicitation and payment of recruitment fees by workers. Workers who pay or are solicited to pay such a fee must inform the employer immediately. Employer will investigate all claims of illegal fees and take immediate remedial action as appropriate.

Item 18. More Details About the Pay (continued from ETA 790, Page 4, Item 18)

In the event that the applicable H-2A wage rate decreases for any reason during the employer's positive recruitment or H-2A contract period in the instant job order, the employer reserves the right to decrease its offered/paid hourly wage to the new, lower wage rate, as long as the new lower wage rate remains the highest of the AEW, the prevailing hourly wage or piece rate, an agreed-upon collective bargaining wage, and the federal and state minimum wages in effect at the time work subject to the provisions of this job order is performed.

Employer will pay each worker by check on Friday. The payroll period is weekly.

Employer will furnish to each worker, on or before each payday, one or more written statements reflecting: (1) the worker's gross earnings for the pay period; (2) the beginning and ending dates of the pay period; (3) hourly rate of pay; (4) piece rates and daily number of units produced, if applicable; (5) work hours offered by employer; (6) hours actually worked by the worker; (7) an itemization of all deductions; (8) net earnings; and (9) the employer's name, address, and FEIN.

Item 19. Transportation Arrangements (continued from ETA 790, Page 4, Item 19)

Employer will provide or pay outbound travel costs to all workers who complete the H-2A contract period. Travel costs include transportation and reasonable subsistence from the place of employment to the worker's permanent residence. In the event that a worker has accepted employment with a subsequent employer that has agreed to provide or pay outbound travel costs to worker's permanent residence, the current employer will provide or pay outbound travel costs only to the place of subsequent employment. Employer pays or reimburses inbound and outbound travel costs only to non-local workers (see definition in Item 3). Employer will not pay or reimburse travel costs to any worker who voluntarily resigns, abandons employment, or is terminated for cause prior to the H-2A contract end date.

Employer will provide, without charge to workers incidental, transportation between worksites. For workers residing in employer-provided housing, employer will also provide daily transportation to and from the worksite. All transportation shall be in accordance with applicable local, state, and federal laws and regulations. Transportation will comply with all safety, licensure, and insurance requirements. Use of employer-provided transportation is voluntary; workers are not required to utilize transportation as a condition of employment.

ADDITIONAL TERMS, CONDITIONS, AND ASSURANCES

General Conditions. Qualified applicants must be able, willing, and available at time and place needed to perform the work described in this job order to be eligible for hire. Hired workers agree to abide by all posted Work Rules (attached hereto). Workers must notify and secure permission from the employer for all absences. Workers who quit or are terminated for cause prior to the H-2A contract end date may not be eligible for rehire.

Employer-Provided Items. The employer will provide without charge to workers all tools, supplies, and equipment necessary to perform the duties assigned. Employer will provide beds and similar items to workers residing in employer-provided housing at no charge .

Three-Fourths Guarantee. Employer guarantees to offer each worker at least three-fourths (75%) of the work hours of the total H-2A contract period, including any applicable extensions thereof, beginning with the worker's first workday and ending on the H-2A contract end date or its extension, if any. If the employer fails to satisfy this guarantee, employer will pay to workers the amount that each worker would have earned had the worker, in fact, worked for the guaranteed number of hours. This provision does not apply to any worker who voluntarily resigns, abandons employment, or is terminated for cause.

Termination. Employer may terminate a worker for lawful job-related reasons and notify the Job Service local office if the worker: (1) abandons employment (five consecutive workdays of unexcused absence); (2) malingers or otherwise refuses, without cause, to perform the work as directed; (3) commits serious act(s) of misconduct or repeatedly violates the Work Rules; (4) fails, after completing the allowable three day training period or five day trial period (whichever is applicable), to perform in a competent and skillful manner that enables the employer to produce and sell a premium quality product; and/or (5) provides other lawful job-related reasons for termination, including termination of a non-US worker because a US worker becomes available for the job under the DOL 50% rule.

Regardless of whether the employer requires a background check as a condition of employment (see Item 16.2), the employer may terminate for cause, in accordance with applicable laws and regulations, any worker found during the period of employment to have a criminal conviction record that the employer reasonably believes will endanger the safety or welfare of other workers, company staff, customers, or the public at large.

Separation Notices. Employer will notify DOL (and DHS, in the case of a foreign H-2A worker) no later than two (2) working days if a worker resigns voluntarily, abandons employment (five consecutive workdays of unexcused absence), is terminated for cause, or is otherwise dismissed prior to the H-2A contract end date. Employer will notify all foreign H-2A beneficiaries of their responsibility to return to their country of origin, or to subsequent employment-authorized work, upon separation of employment or completion of the H-2A contract period. Employer will not pay or reimburse travel costs to any worker who voluntarily resigns, abandons employment, or is terminated for cause prior to the H-2A contract end date.

Earnings Records. Employer agrees to retain all documents required under 20 CFR § 655.122(j) and 20 CFR § 655.167 for a period of not less than six (6) years (as required by New York law) from the date of certification. Employer agrees to make all such documents available for inspection and transcription upon request by worker, worker's authorized representative, the Secretary of Labor or a duly authorized and designated representative.

Contract Impossibility. If fire, weather, or other "Act of God" makes completion of the contract impossible, the employer may terminate the work contract upon approval by the Certifying Officer. In the event of such contract termination, the employer will fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the first day of employment to the time of termination of the work contract as described in 20 CFR § 655.122(i). The employer will make efforts to transfer the worker to comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not affected, the employer will:

- (1) At the worker's direction and employer's expense, return the worker 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;

- (2) Reimburse 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) Reimburse the worker for all inbound transportation and subsistence costs, if such payments were not already paid to the worker prior to termination of the work contract. Daily subsistence will be computed as set forth in 20 CFR § 655.122(h). The transportation payment will be no less than the most economical and reasonable common carrier transportation costs for the distances involved.

First Week's Pay. In accordance with 20 CFR § 653.501(c)(3)(i), employer guarantees to offer U.S. applicants and referrals the number of hours of work specified above for the week beginning with the H-2A contract start date indicated in Item 9. Hired applicants must contact the SWA or order holding office to verify the start date of need no earlier than nine (9) working days, and no later than five (5) working days, prior to the start date of need specified in the job order. Failure to contact such office in accordance with this requirement shall disqualify the applicant from this assurance.

Disclosure of Work Contract. Employer will provide to the worker, in a language understood by the worker, a copy of the Agricultural Work Agreement and Work Rules containing the provisions required by 20 CFR 655.122(q) no later than the time the worker applies for the visa, or, for a worker in corresponding employment, no later than on the date work commences. For an H-2A worker transferring to a subsequent H-2A employer, the subsequent H-2A employer will provide the copy no later than the time that employer made the offer of employment to the worker. In the absence of a written work contract between the employer and the worker, the terms of the job order will serve as the work contract.

Departure Acknowledgment. Employer will advise all foreign H-2A beneficiaries of their responsibility to depart the United States upon separation of employment or completion of the H-2A contract period, unless the beneficiary obtains an extension of status.

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.

Artículo 2. Domicilio y Direcciones al Sitio de Trabajo (continuación del ETA 790, Página 1, Artículo 2)

Sitio de Trabajo	Direcciones
King Rd & Dennison Rd, Forestville, NY 14062	La granja esta situado en la interseccion de King y Dennison Roads en Forestville, New York.

Ver anexo la lista de locaciones de trabajo adicionales.

Artículo 3. Domicilio y Direcciones a la Vivienda (continuación del ETA 790, Página 1, Artículo 3)

Vivienda	Direcciones
141 Nevins Street, Dunkirk, NY 14048	Tome la salida 59 -I90. Doble a la derecha de I90 hacia Rt-60 y siga a Doughty. Doble a la derecha en Doughty y siga a Devins. La casa esta a la izquierda. El empleador es propietario de la vivienda.
155 Lake Shore Drive East, Dunkirk, NY 14048	Tome la salida 59 -I90. Doble a la derecha de I90 hacia Rt-60 y siga a Lake Shore Drive. Doble a la derecha a Lake Shore Drive East. El empleador es propietario de la vivienda.

El empleador provee lo precedente sin costo solamente a trabajadores que no conmuten. Trabajadores que no conmuten son trabajadores reclutados de afuera del area de empleo destinado y que no pueden razonablemente viajar a/y de su residencia permanente cada dia laboral. Solamente trabajadores se les permitira ocupar la vivienda proveida por el empleador. Los trabajadores deberan ocupar la vivienda asignada por el empleador. El empleador proveera facilidades para dormir, de baño, y de inodoro separadas para personas de cada genero.

El empleador retiene posesion y control de la vivienda a todo momento. Trabajadores residiendo en vivienda proveida por el empleador deben desocupar la vivienda prontamente cuando su empleo es terminado, de acuerdo con las leyes del estado.

Si aun no han inspeccionado la vivienda proveida por el empleador para el trabajador, Double A Vineyards, Inc solicita que se haga una inspeccion por la autoridad estatal/local apropiada para asegurar que la vivienda cumple con todos los estandares relevantes no mas tarde de 30 dias antes de ser ocupada. Toda la vivienda cumplira con los estandares locales, estatales, y/o federales (OSHA at 29 CFR § 1910.142 or 20 CFR §§ 654.00–654.417) relacionados a vivienda antes de que sea ocupada. Si la vivienda proveida es arrendada y/o publica, el empleador pagara todos los cargos por rentar directamente al propietario/operador de la vivienda.

Trabajadores viviendo en vivienda proveida por el empleador son responsables de mantener los dormitorios y las areas comunes en forma ordenada y limpia de acuerdo con las Normas de Trabajo, anexas e incorporadas por referencia. El faltar a cumplir con las Normas de Trabajo resultara en accion disciplinaria.

Artículo 11. Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana (continuación del ETA 790, Página 1, Artículo 11)

El empleador ofrecera 45 horas por semana, si el clima y la condicion de las cosechas lo permiten. La programacion de trabajo estandard es el siguiente:

Día(s) Laborales	Hora de Comienzo	Hora de Terminacion	Horas Totales
Lunes – Viernes	7:00 AM	3:30 PM	8 horas/dia
Sábado	7:00 AM	12:00 PM	5 horas/dia

El empleador podra solicitar, pero no requerir, que los trabajadores trabajen mas de 8 horas por dia, y/o en el Sabbath (dia de descanso septimo) o feriados federales. Los trabajadores tendran un descanso para almorzar sin pago. Los trabajadores deberan reportarse a trabajar al sitio designado de trabajo cada dia. La programacion de trabajo podra variar dado el clima, la luz del sol, temperaturas, condiciones de la cosecha, y otros factores. El empleador notificara a los trabajadores de antemano de cualquier cambio de la hora de comenzar el trabajo.

Artículo 12. Rango Previsto de Horas para las Diferentes Actividades de la Temporada (continuación del ETA 790, Página 1, Artículo 12)

Todas las horas trabajadas serán ocupadas en producción de uvas de viñero y plantas de vivero con actividades de trabajo divididas entre tareas específicas descritas en el Artículo 16. Dado que la demanda de producción agrícola no se puede predecir y depende enteramente de factores externos como el clima, luz del sol, temperatura, y demanda del mercado, es imposible predecir con cualquier grado de precisión el porcentaje de tiempo dedicado a cada tarea individual o actividad de cosecha. La asignación de tareas y/o actividades de cosecha cada día laboral podrán variar. Ver Artículo 16 para más información.

Artículo 15. Instrucciones Sobre Cómo Referir y Contratar Solicitantes (continuación del ETA 790, Página 3, Artículo 15)

El empleador entrevistara a solicitantes referidos por la oficina local, NY State Department of Labor. La oficina estatal SWA que esta refiriendo al solicitante es responsable de informarle a los solicitantes de todos los terminos y condiciones de empleo. Despues de coordinar al solicitante referido con la oficina estatal SWA que tiene la orden de trabajo, la oficina estatal SWA que hizo la referencia debera contactar al agente del empleador o al empleador directamente para proveer notificacion de la referencia. Cuando sea possible y si es necesario, la oficina estatal SWA debera proporcionar servicios de traduccion.

El empleador entrevistara de lunes a viernes. Porfavor contacte al empleador primero durante las horas de 9:00 AM - 5:00 PM EST. Si no esta disponible, contacte al agente del empleador durante las horas de 9:00 AM - 5:00 PM EST.

Empleador – Double A Vineyards, Inc	Agente del Empleador – MAS Labor H2A, LLC
Mr. Dennis Rak 10277 Christy Rd Fredonia, NY 14063 (716) 672-8493 (teléfono) cat.pratt@doubleavineyards.com (email)	P.O. Box 507 Lovingson, VA 22949 434-263-4300 / 434-260-8833 (teléfono) referrals@maslabor.com (email)

Empleador entrevistara al solicitante por telefono cuando sea referido o dentro de un tiempo razonable despues. Empleador solicita preaviso del SWA si la oficina que mantiene la orden de trabajo tiene intencion de referir multiples solicitantes al mismo tiempo.

El empleador le comunicara la decision de ofrecer empleo directamente al solicitante al numero de telefono, direccion, o correo electronico que el solicitante provee. El empleador le sugiere a todos los solicitantes que mantengan comunicacion con el SWA que los refirio.

SWA que mantiene la orden de trabajo: NY State Department of Labor
One Stop Office más cercana a usted
877-466-9757

Double A Vineyards, Inc cumplirá con todas las aseguraciones incluidas en 20 CFR §655.135 con respecto a solicitantes y trabajadores contratados para desarrollar el trabajo descrito con la presente, incluyendo sin limitar regulaciones específicas relacionadas a practicas de solicitar empleo, reclutamiento positivo, y cumplimiento con las leyes y regulaciones locales, estatales, y federales.

Artículo 16. Descripción y Requisitos del Trabajo (continuación del ETA 790, Página 3, Artículo 16)

Descripción del Trabajo: Trabaja en los campos. Poda, siembra, cultiva y cosecha plantas de vivero a mano. Deshierbar campos. Cavar zanjas, palear, azadonear, acarrear, preparar la tierra, y otras tareas manuales. Se requiere agacharse, inclinarse, arrodillarse. Usar herramientas de mano incluyendo sin limitar, azadones, palas, tijeras, clippers, podadoras, y sierras. Levantar, cargar, descargar producto o suministros.

Uvas: Sembrar y cultivar, uvas. Desarrollar el manejo del dosel para permitir que la luz y el aire circulen. Reducir la fruta y remover los brotes, hojas, y vides. Desarrollar actividades de mantenimiento del viñedo incluyendo, sin limitar, el control de maleza e instalacion y reparacion de enrejado. Sembrar, cultivar, y mantener inventario del vivero y/o plantas de cantero en condiciones para embarque y venta a clientes. Sembrar crecimientos de semilla en maceta o forros a mano o con sembradora. Propagar plantas de recortes. Enterrar plantas. Los productos deberan ser manejados con cuidado para evitar daño. Desarrolla tareas bajo supervision en viñedo/operacion de bodega. Reduce fruta y remueve brotes y vides. Amarrar vides a los enrejados. Debe poseer las habilidades requisitas y el conocimiento de que, donde, y cuanto podar en la vide de uva. Identifica y remueve las varas y vides apropiadas mientras retiene la madera que da fruto y los nuevos crecimientos. Debe demostrar y utilizar con constancia practicas de podar que aseguran y mantienen la salud y balance de las vides. Realizar produccion de corte manual.

El trabajo se realiza en los campos por largos periodos de tiempo. Los trabajadores podran ayudar en manejar el producto empaquetado pesando hasta 60 libras y deberan poder cargarlo hasta una altura de 5 pies. Los trabajadores deben de ser capaces de trabajar de pie en posición inclinada por largos periodos de tiempo. El trabajo requiere movimientos repetitivos y mucho caminar.

El trabajo se requiere en los campos cuando las plantas estan humedas con rocío y/o lluvia, y podra requerirse durante lluvia leve, nieve, vientos moderados, sol directo, alta humedad, y temperaturas extremas. Las temperaturas en los campos durante las horas de trabajo podran oscilar desde 10 hasta 100 grados F. Se requiere trabajar Sabado. Debe ser capaz de levantar/cargar 60 libras. Se podrá requerir que los trabajadores trabajen durante chubascos no tan severos que detengan la operación en los campos. Las alergias a la ambrosia, vara de oro, abejas de miel, insecticidas, herbicidas, fungicidas, o químicos relacionados, podran afectar la habilidad del trabajador de desarrollar su trabajo. Los trabajadores deben de ser capaces de realizar el trabajo requerido con o sin adaptaciones razonables.

Las personas que deseen el trabajo en esta posicion deberán estar disponibles por el período completo requerido por el empleador. Los solicitantes deben ser capaces de proveer referencia(s) verificables de trabajo o documentación comparable de terceras personas de empleadores recientes estableciendo experiencia previa aceptable. Los trabajadores estarán sujetos a una prueba de hasta 5 días durante el cual su desarrollo de las tareas requeridas será evaluado. El empleador se retiene el derecho de despedir a un trabajador si el empleador razonablemente encuentra que el desarrollo durante el periodo de evaluacion no es aceptable.

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

El empleador podra disciplinar al trabajador, incluyendo una suspensión breve de actividades de trabajo por un período determinado por el supervisor o la terminación del trabajo como se encuentra descrito en las Normas de Trabajo.

El empleador asegura que al trabajador se le proveerá transportación sin costo de su vivienda al lugar de trabajo cada día (para los trabajadores que se les provea hospedaje bajo las normas aplicables). Se podrá pedir que trabajadores con licencia apropiada y un certificado médico válido conduzcan a otros trabajadores.

Los aumentos y/o bonos se podrán ofrecer a cualquier trabajador temporal contratado bajo esta orden de trabajo, a discreción total de la compañía, basado en factores individuales incluyendo su desempeño, habilidad y permanencia.

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

Requisitos Especiales: Se requiere trabajar en sábado. Debe ser capaz de levantar/cargar 60 libras.

Artículo 17. Rango de Pago, Información Especial de Pagos y Deducciones (continuación del ETA 790, Página 4, Artículo 17)

Rango por Pieza. N/A

Horas Extra/Sobretiempo. El trabajo agrícola está exento de los requerimientos federales de pago de horas extras/sobretiempo bajo la regulación 29 USC § 213(a)(6). La paga por horas extras/sobretiempo únicamente es aplicable si es requerido por la ley estatal o si se especifica en esta sección.

A partir del 1 de Enero de 2020, trabajo desarrollado en Nueva York es elegible para la paga de sobretiempo. La paga de sobretiempo se aplicará a 1.5 veces el rango de paga regular por todas las horas trabajadas en exceso de 60 horas en una semana laboral, y por todas las horas trabajadas voluntariamente en el día de descanso del trabajador.

Deducciones. El empleador hará todas las deducciones requeridas por ley. Deducciones podrán incluir FICA, retención de impuestos federales/estatales, mantenimiento para niños ordenado por la corte, embargo, retención por carga no pagada, y otras deducciones autorizadas o requeridas por ley. Los trabajadores deben autorizar de antemano cualquier deducción voluntaria. Deducciones voluntarias podrán incluir reembolso de avances y/o préstamos, seguro de salud, o contribución a un plan de retiro. Otras deducciones podrán ser aplicables (ver Anexo 2). El empleador hará todas las deducciones de acuerdo con la ley FLSA y leyes estatales aplicables.

El empleador proveerá seguro de compensación cubriendo lesiones y enfermedades que resultan de/o ocurren durante el curso de su trabajo. El empleador proveerá prueba de cobertura de seguro de compensación a trabajadores al Oficial Certificante antes de la fecha de certificación.

De acuerdo con 8 CFR §214.2(h)(5)(xi)(A) y 20 CFR §655.135(j)-(k), el empleador prohíbe que los trabajadores se les solicite o que paguen cuotas por reclutamiento. Los trabajadores que paguen o sean solicitados a pagar tales cuotas deberán informar al empleador inmediatamente. El empleador investigará todos los reclamos de cuotas ilegales y tomará medidas para remediar la situación como sea indicado.

Artículo 18. Mas Detalles Sobre el Salario (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 18)

En caso de que el rango de pago aplicable a H-2A se reduzca por cualquier razón durante el periodo de reclutamiento positivo del empleador o durante el periodo de contrato de la orden de trabajo, el empleador se reserva el derecho de reducir el rango de pago por hora ofrecido a el rango de pago más bajo, con tal de que el rango de pago más bajo continúe siendo el rango de pago más alto del AEWR, el rango de pago por hora o pieza prevaleciente, un rango determinado bajo un acuerdo colectivo, y el rango federal y estatal mínimo en efecto cuando el trabajo bajo esta orden se desarrolle.

El empleador le pagará a cada trabajador por cheque los viernes. El periodo entre pagos es semanal.

El empleador proveerá a cada trabajador, el día de pago o antes, un estado de cuenta por escrito que refleje: (1) el pago en bruto de ganancias por el periodo de pago; (2) la fecha del comienzo y final del periodo de pago; (3) el rango por hora; (4) el rango por pieza y número diario de unidades producidas, si es aplicable; (5) horas laborales ofrecidas por el empleador; (6) horas trabajadas

por el trabajador; (7) una lista de todas las deducciones; (8) ganancias netas; y (9) el nombre, dirección, y número federal (FEIN) del empleador.

Artículo 19. Arreglos de Transportación (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 19)

El empleador proveera o pagara el costo de transportación de salida a todos los trabajadores que completen el periodo de contrato H-2A. Los costos incluirán transportación y subsistencia razonable de el sitio de trabajo hasta la residencia permanente del trabajador. En el evento de que el trabajador haya aceptado trabajo con un empleador posterior que esta de acuerdo con proveer o pagar transportación hasta la residencia permanente del trabajador, el empleador actual proveera o pagara el costo de transportación únicamente al sitio de trabajo posterior. El empleador pagara o reembolsara los costos de transportación de entrada y de salida solamente a los trabajadores que no conmuten (ver definición en Artículo 3) El empleador no pagara o reembolsara los costos de transportación a cualquier trabajador que resigne voluntariamente, abandone su empleo, o sea terminado por motivo antes de que termine el periodo del contrato H-2A.

El empleador proveera, sin costo al trabajador, transportación incidental entre sitios de trabajo. Para trabajadores que viven en vivienda proveida por el empleador, el empleador también proveera transportación diaria a/y de el sitio de trabajo. Toda la transportación será de acuerdo con las leyes y regulaciones locales, estatales, y federales aplicables. Transportación cumplirá con todos los requisitos de seguridad, licenciatura, y seguro. Uso de transportación proveida por el empleador es voluntario; los trabajadores no está requeridos a utilizarla como condición de empleo.

TERMINOS, CONDICIONES, Y ASEGURACIONES ADICIONALES

Condiciones Generales. Para ser contratado para este trabajo, el trabajador deberá ser capaz, estar dispuesto, y disponible en el momento y lugar donde se necesite desarrollar el trabajo descrito en esta orden de trabajo. Trabajadores contratados están de acuerdo con seguir las Normas de Trabajo publicadas (aquí anexas). Los trabajadores deberán notificar y obtener permiso del empleador para todas sus ausencias. Los trabajadores que renuncian o son despedidos por causa previo al final del periodo de contrato podrán perder su elegibilidad para ser re-contratados.

Artículos Proveídos por el Empleador. El empleador proveera sin costo al trabajador todas las herramientas, suministros, y equipo necesario para desarrollar sus tareas asignadas. El empleador proveera camas y otros artículos similares a los trabajadores que residen en vivienda proveída por el empleador sin costo alguno .

Garantía de 3/4 El empleador garantiza que ofrecera a cada trabajador por lo menos tres cuartos (75%) de las horas del total del periodo del contrato H-2A, incluyendo extensiones aplicables, comenzando con el primer día de trabajo del trabajador y terminando el día que finaliza el contrato H-2A o su extensión, si hubiera. Si el empleador no logra satisfacer esta garantía, el empleador le pagara a los trabajadores el monto que cada trabajador hubiera ganado si el trabajador hubiera trabajado las horas garantizadas. Esta provision no es aplicable a ningun trabajador que voluntariamente resigne, abandone su empleo, o sea terminado por causa.

Terminacion. El empleador podrá dar por terminado al trabajador por razones legales relacionadas al trabajo y así mismo notificar a la oficina local del Servicio de Empleo si el trabajador: (1) abandona el empleo (cinco días laborales consecutivos sin excusa); (2) se hace el enfermo o de otra manera se rehusa sin justificación a desarrollar el trabajo como se le es indicado; (3) comete actos serios de mala conducta o violaciones repetidas de las Normas de Trabajo; (4) fracasa, después de completar el periodo de tres días o cinco días de entrenamiento (el que aplique), a desarrollar su trabajo de manera competente para que el empleador produzca o venda productos de calidad premium; y/o (5) ofrece otro motivo legal para terminar su trabajo, incluyendo la terminación de un trabajador extranjero porque un trabajador de EEUU esta disponible para el trabajo bajo la regla del DOL de 50%.

Si el empleador requiera revisión de antecedentes como condición de empleo (ver Artículo 16.2), el empleador podrá terminar por causa, de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables, a cualquier trabajador que se le encuentre durante el periodo de trabajo una convicción criminal que el empleador razonablemente crea podría poner la seguridad y bienestar de otros trabajadores, miembros de la empresa, clientes, o el publico en general, en peligro.

Notificacion de Separacion. El empleador notificara a DOL (y DHS, en el caso de un trabajador H-2A extranjero) no mas tarde que dos (2) dias laborales si un trabajador resigna voluntariamente, abandona su trabajo (cinco dias laborales consecutivos de ausencias sin excusa), es terminado por causa, o es despedido antes de que finalice la fecha del contrato H-2A. El empleador no pagara ni reembolsara los costos de viaje de salida a cualquier trabajador que resigne voluntariamente, abandone su trabajo, o sea despedido por causa antes de que el contrato H-2A finalice.

Archivos de Ganancias. El empleador esta de acuerdo con retener todos los documentos requeridos bajo 20 CFR § 655.122(j) y 20 CFR § 655.167 por un periodo de no menos de seis (6) años después (de acuerdo con las leyes estatales de New York) de la fecha de certificación. El empleador esta de acuerdo que hara disponibles estos documentos para inspeccion y transcripcion si un trabajador, un representante de un trabajador, el Secretario de Labor, o alguien autorizado y designado como representante lo solicita.

Imposibilidad de Contrato. Si, por causa de un fuego, clima, u otra fuerza mayor se vuelve imposible finalizar el contrato, el empleador podrá terminar el contrato siempre y cuando sea aprobado por un Oficial Certificador. En el evento que se de por terminado el Contrato, el empleador cumplira con la garantía de tres cuartos por el tiempo que haya pasado desde el primer día del empleo hasta el momento de la terminación de acuerdo con 20 CFR § 655.122(i). El empleador hara esfuerzos en transferir al trabajador a otro empleo similar que sea aceptable a el trabajador, de acuerdo con las leyes de emigración aplicables. Si dicha transferencia no se efectua, el empleador deberá:

- (1) Regresar al trabajador, a costa del empleador, al lugar de donde el trabajador (sin importar el empleo que interviene) vino a trabajar para el empleador, o transportar al trabajador al siguiente empleador H-2A certificado, cualquiera que el trabajador prefiera;
- (2) Reembolsar al trabajador el total de las deducciones hechas al pago del trabajador por el empleador por transportacion y gastos de subsistencia al lugar del empleo; y
- (3) Reembolsar al trabajador por gastos de transportación y subsistencia al lugar de empleo, si dichos reembolsos no fueron antes hechos. La subsistencia diaria sera contabilizada de acuerdo con 20 CFR § 655.122(h). La cantidad del reembolso de transporte no sera menor que el costo por el medio de transporte mas económico y razonable que cubra la distancia involucrada.

Pago de la Primera Semana. De acuerdo con 20 CFR § 653.501(c)(3)(i), el empleador garantiza que ofrecera a los solicitantes de Estados Unidos y los referidos el numero de horas especificadas anteriormente para la semana que comienza con el primer dia del contrato H-2A indicado en Artículo 9. Solicitantes contratados deben contactar al SWA o oficina que retiene la orden de trabajo para verificar el primer dia de trabajo no antes de nueve (9) dias laborales, y no mas tarde de cinco (5) dias laborales, antes de la fecha de comienzo especificada en la orden de trabajo. El no contactar a la oficina de acuerdo con este requerimiento descalifica al solicitante de la garantía de horas.

Revelacion del Contrato. El empleador le proveera el trabajador, en un idioma que el trabajador entienda, una copia del Acuerdo de Trabajo Agrícola y las Normas de Trabajo que contengan todas las disposiciones requeridas por la sección 20 CFR 655.122(q) a más tardar al momento en que el trabajador aplique por su visa, o, para el trabajador domestico en empleo correspondiente, a mas tardar al momento que comienze el trabajo. Para un trabajador H-2A transfiriendose a un empleador H-2A subsecuente, el empleador H-2A subsecuente proveera una copia a más tardar al momento de hacer la oferta de trabajo al trabajador. Si hace falta un contrato por escrito entre el empleador y el trabajador los términos requeridos en esta orden de trabajo serviran como el contrato de trabajo.

Reconocimiento de Partida. El empleador aconsejara a todos los trabajadores extranjeros H-2A de su responsabilidad de partir de los Estados Unidos o a su empleo subsecuente autorizado cuando se separe de su empleo o complete el periodo de contrato H-2A, al menos que el trabajador extranjero H-2A obtenga una extension de status.

WORK RULES

These Work Rules provide guidance to workers regarding acceptable conduct standards and general expectations. This document is not intended to be comprehensive. Violation of any lawful, job-related employer requirements, including these Work Rules, are grounds for immediate termination. Employer may impose other disciplinary measures, including suspension of work, at its discretion.

1. Workers must comply with all rules relating to discipline, attendance, work quality and effort, and the care and maintenance of all employer-provided property.
2. Workers must perform work carefully and in accordance with employer's instructions. Workers performing sloppy work may be suspended without pay for the remainder of a workday or for up to three days, depending on the degree of infraction, the worker's prior record, and other relevant factors. Employer may discharge worker for subsequent offenses.
3. Workers may not use or possess alcohol or illegal drugs during work time or during any workday before work is completed for the day (e.g., during meals). Workers may not report for work under the influence alcohol or illegal drugs. Employer may terminate workers for excessive alcohol use or drunk/disorderly conduct in housing after hours. Workers may not use, possess, sell, or manufacture illegal drugs on any employer premises, including housing.
4. Workers must be present, able, and willing to perform every scheduled workday at the scheduled time unless excused by employer. Employer does not permit excessive absences and/or tardiness. Workers must report any absence from work by 7:00 AM. Employer may terminate any worker who abandons employment (five consecutive workdays of unexcused absence).
5. Workers must keep employer-provided living quarters and common areas neat, clean, and in good repair, except for normal wear and tear. Workers must cooperate in maintaining common kitchen and living areas. Employer does not permit pets of any kind.
6. Workers may not remove, deface, or alter any employer notices or posters required by federal and state law. Workers may request copies of posters.
7. Workers living in employer-provided housing must lock the housing and turn off all lights, electronics, and unnecessary heat before leaving for work each morning. Workers must close all doors and windows while using heat and during adverse weather conditions.
8. Workers assigned to bunk beds in employer-provided housing may not separate bunk beds.
9. Workers may not cook in living quarters or any other non-kitchen areas in employer-provided housing. Employer furnishes cooking facilities and equipment.
10. Workers may not leave paper, cans, bottles and other trash in fields, work areas, or on housing premises. Workers must properly use trash and waste receptacles.
11. Workers may not take unauthorized breaks from work.
12. Workers may not sleep, waste time, or loiter during working hours.
13. Workers may not leave the field or other assigned work area without permission of employer or supervisor.
14. Workers may not enter employer's premises without authorization.
15. Workers must 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.
16. Workers may not entertain guests in employer-provided housing premises after 10:30 PM, except on Saturdays when guest hours end at 12:00 midnight. No persons, other than workers assigned by employer, may sleep in housing.
17. Workers may not deliberately restrict production or damage products/commodities.
18. Workers may not physically threaten other workers, the employer, supervisors, or members of the public with any tool or weapon. Workers who violate this rule may be subject to immediate termination.
19. Workers are prohibited from harassing others and engaging in abusive behavior of any kind. Workers who physically, sexually, or verbally harass other workers, the employer, supervisors, or members of the public may be subject to immediate termination.

20. Workers may not fight on employer's premises, including housing, at any time. Workers who violate this rule may be subject to immediate termination.
21. Workers may not carry, possess, or use any dangerous or deadly weapon. Workers who violate this rule may be subject to immediate termination.
22. Workers may not steal from other workers or the employer. Workers who violate this rule may be subject to immediate termination.
23. Workers may not falsify identification, personnel, medical, production or other work-related records.
24. Workers may not drive any vehicles on employer's property without proper licensing, if required.
25. Workers may not abuse or destroy any machinery, truck or other vehicle, equipment, tools, or other property belonging to the employer or to other workers.
26. Workers must report any damage or breakdown to equipment, tools, or other property belonging to the employer.
27. Workers may not use or operate trucks or other vehicles, machines, tools or other equipment and property that has not been specifically assigned to worker by the employer or supervisor. Workers may not use or operate trucks or other vehicles, tools or other equipment or property for personal use unless expressly authorized by the employer.
28. Workers may not misuse or remove from the farm premises without authorization any employer-owned property.
29. Workers may not accept personal gifts from employer's vendors or customers without employer's authorization.
30. Workers must obey all safety rules and common safety practices. Workers must report any injuries or accidents promptly to the employer or immediate supervisor.
31. Workers must follow supervisor's instructions. Insubordination is cause for termination.
32. Workers may not reveal confidential or proprietary business information to any third-party. Confidential information includes, but is not limited to, worker lists, customer lists, financial information, or other business records.
33. Except as otherwise noted above, employees who violate any of these 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 termination. Worker will be asked to sign written fact statement.

NORMAS DE TRABAJO

Estas Normas de Trabajo proveen una guía para los trabajadores con relación a los estándares aceptables de conducta y expectativas generales del empleador. No es la intención del documento ser comprensivo. Violaciones de requisitos legítimos relacionados con el empleo, incluyendo estas Normas de Trabajo, serán motivo de terminación inmediata. El empleador podrá imponer otras medidas de disciplina, incluyendo suspensión de trabajo, a su discreción.

1. Los trabajadores deberán cumplir con todas las normas relacionadas con disciplina, asistencia, calidad y esfuerzo en el trabajo, y el cuidado y mantenimiento de toda la propiedad proveída por empleador.
2. Los trabajadores deberán desarrollar su trabajo con cuidado de acuerdo con las instrucciones del empleador. Trabajadores desarrollando su trabajo de forma descuidada podrán ser suspendidos sin pago por el resto del día o hasta por tres días, dependiendo del grado de la infracción, el record previo del trabajador, y otros factores relevantes. El empleador podrá despedir a un trabajador por ofensas que ocurran posteriormente.
3. Los trabajadores no podrán usar o poseer alcohol, o drogas ilegales durante horas laborales de trabajo o durante cualquier día de trabajo antes de que el mismo sea completado (como durante las comidas). Los trabajadores no podrán reportarse a trabajar bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales. El empleador podrá despedir a un trabajador por uso excesivo de alcohol, andar borracho y/o conducta inadecuada en la vivienda después de las horas de trabajo. Los trabajadores no podrán usar, poseer, vender, o manufacturar drogas ilegales en la propiedad del empleador, incluyendo la vivienda.
4. Los trabajadores deberán estar presentes, hábiles, y dispuestos a desarrollar el trabajo programado para el día a la hora programada al menos que reciban una excusa del empleador. El empleador no permitirá ausencias excesivas y/o tardanzas. Los trabajadores deberán reportar cualquier ausencia del trabajo antes de las 7:00 AM. El empleador podrá despedir a cualquier trabajador que abandone su trabajo (cinco días laborales consecutivos de ausencias sin excusa).
5. Los trabajadores deberán mantener la vivienda proveída por el empleador y áreas comunes limpias y ordenadas, y en buen estado, con excepción de el uso y desgaste normal. Los trabajadores deberán cooperar en mantener las áreas comunes de la cocina y habitaciones. El empleador no permitirá ninguna mascota de ningún tipo.
6. Los trabajadores no deberán quitar, manipular, o alterar los carteles del empleador requeridos por ley federal y estatal. Los trabajadores que requieran copias podrán solicitarlas.
7. Los trabajadores viviendo en vivienda proveída por el empleador deberán hechar llave o candado, apagar todas las luces, artículos electrónicos, y la calefacción no necesaria antes de salir al trabajo cada mañana. Los trabajadores deberán cerrar las puertas y ventanas mientras usan la calefacción y durante condiciones de clima adversos.
8. Los trabajadores que tengan literas asignadas en vivienda proveída por el empleador no deberán separar las literas.
9. Los trabajadores que viven en vivienda proveída por el empleador no deberán cocinar en los dormitorios o en cualquier otra área que no sea la cocina. El empleador proveerá facilidades y equipo para cocinar.
10. Los trabajadores no deberán tirar papeles, latas, botellas ni otra basura en los campos, áreas de trabajo, ni en la vivienda. Se deberán usar los recipientes para basura y desperdicios.
11. Los trabajadores no deberán tomar descansos del trabajo sin autorización .
12. Los trabajadores no deberán dormir, perder el tiempo, o vagar durante horas laborales de trabajo.
13. Los trabajadores no deberán abandonar los campos u otras áreas asignadas de trabajo sin permiso del empleador o el supervisor.
14. Los trabajadores no deberán entrar a la propiedad del empleador sin autorización.
15. Los trabajadores deberán presentarse a su lugar de trabajo asignado a la hora programada para iniciar su trabajo. Los trabajadores no podrán iniciar el trabajo antes de la hora de entrada o continuar trabajando después de la hora de terminación.
16. Los trabajadores que habiten la vivienda proveída por el empleador no podrán tener visitas después de las 10:30 p.m. con la excepción de los sábados en la noche cuando las horas de visita terminarán a las 12:00 de la medianoche. Ninguna persona que no esté asignada por el empleador, podrá dormir en la vivienda.
17. Los trabajadores no deberán deliberadamente restringir la producción o dañar los productos.

18. Los trabajadores no deberán amenazar físicamente a otros trabajadores, el empleador, o supervisores, o miembros del público con una herramienta o arma. El trabajador que viole esta norma podrá ser despedido de inmediato.
19. Los trabajadores no deberán acosar a otros o participar en comportamiento abusivo de ningún tipo. Los trabajadores que físicamente, sexualmente, o verbalmente acosen a otros trabajadores, el empleador, supervisores, o miembros del público podrán ser sujetos a terminación inmediata.
20. Los trabajadores no deberán pelear en la propiedad del empleador, incluyendo la vivienda, en ningún momento. El trabajador que viole esta norma podrá ser despedido de inmediato.
21. Los trabajadores no deberán cargar, poseer, o usar armas peligrosas. El trabajador que viole esta norma podrá ser despedido de inmediato.
22. Los trabajadores no deberán robar de otros compañeros de trabajo o el empleador. El trabajador que viole esta norma podrá ser despedido de inmediato.
23. Los trabajadores no deberán falsificar su identificación, registros personales, médicos, producción u otros documentos relacionados al trabajo.
24. Los trabajadores no deberán conducir ningún vehículo en la propiedad del empleador sin licencia apropiada, si es requerido.
25. Los trabajadores no podrán intencionalmente abusar o destruir maquinaria, camionetas o vehículos, equipo, herramientas, o propiedad perteneciente al empleador o otros trabajadores.
26. Los trabajadores deberán reportar cualquier daño o descompostura de equipo, herramientas, o otra propiedad que sea del empleador.
27. Los trabajadores no deberán usar u operar camiones u otros vehículos, maquinaria, herramientas u otros equipos y propiedad a la que los trabajadores no hayan sido específicamente asignados por el supervisor. Los trabajadores no deberán usar u operar camiones u otros vehículos, herramientas u otro equipo o propiedad para uso personal al menos que haya sido expresamente autorizado por el empleador.
28. Los trabajadores no deberán hacer mal uso o retirar de la propiedad de la granja sin autorización cualquier propiedad del empleador.
29. Los trabajadores no deberán aceptar regalos personales de vendedores del empleador o clientes sin la autorización del empleador.
30. Los trabajadores deberán obedecer todas las reglas de seguridad o prácticas de seguridad. Los trabajadores deberán reportar cualquier lesión o accidente de inmediato al supervisor o al empleador.
31. Los trabajadores deberán seguir las instrucciones del supervisor. La insubordinación será motivo para terminación.
32. Los trabajadores no deberán revelar información de la empresa confidencial a terceras personas. Información confidencial incluye, sin limitar, listas de trabajadores, lista de clientes, información de las finanzas, o otros records de la empresa.
33. Salvo se indique lo contrario, los trabajadores que violen cualquiera de estas Normas de Trabajo serán disciplinados de la siguiente manera:

Primera Ofensa:	Aviso oral y corrección.
Segunda Ofensa:	Aviso por escrito y resto del día sin paga.
Tercera Ofensa:	Despido inmediato. Se le pedirá al trabajador que firme los hechos por escrito

Double A Vineyards, Inc - 2019 Worksites

English

King Rd & Dennison Rd, Forestville, NY 14062

Directions: Farm is located at the intersection of King and Dennison Roads in Forestville, New York.

11783 Bennett State Rd, Forestville, NY 14136

Directions: Approximately 1/4 mile north of the intersection of Stebbins and Bennet State Rd.

10317 Christy Rd, Fredonia, NY 10463

Directions: 1/2 mile south of Rt 20 on Christy Rd.

Rt. 20 - St George, Sheridan, NY 14135

Directions: 1/2 mile east of South Roberts Rd and Rt 20.

Christy Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: 1/4 mile south of the intersection of Lakeview and Christy Rd.

Cook Rd, Sheridan, NY 14135

Directions: 1/2 mile north of the intersection of New and Cook Rd.

Newell Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: 1/4 mile south of the intersection of Rt 20 and Newell Rd.

Rt 60 - Powell, Fredonia, NY 14063

Directions: 1/3 mile south of the intersection of Lakeview and Rt 60.

Rt 60 & Lakeview Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: At the intersection of Rt 60 and Lakeview Rd.

Spanish

King Rd & Dennison Rd, Forestville, NY 14062

Instrucciones: La granja esta situado en la interseccion de King y Dennison Roads en Forestville, New York.

11783 Bennett State Rd, Forestville, NY 14136

Instrucciones: Aproximadamente 1/4 de milla al Norte de Stebbins y Bennet State Rd.

10317 Christy Rd, Fredonia, NY 10463

Instrucciones: 1/2 milla al Sur de Rt 20 en Christy Rd.

Rt. 20 - St George, Sheridan, NY 14135

Instrucciones: 1/2 milla al Este de Sur Roberts Rd y Rt 20.

Christy Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1/4 de milla al Sur de la interseccion de Lakeview y Christy Rd.

Cook Rd, Sheridan, NY 14135

Instrucciones: 1/2 milla al Norte de la interseccion de New y Cook Rd.

Newell Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1/4 de milla al Sur de la inteseccion de Rt 20 y Newell Rd.

Rt 60 - Powell, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1/3 de milla al Sur de la interseccion de Lakeview y Rt 60.

Rt 60 & Lakeview Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: En la inteseccion de Rt 60 y Lakeview Rd.

9970 Rt 60, Fredonia, NY 14063

Directions: .1 miles south of the intersection of Rt 60 and Lakeview Rd.

Kuhrt Rd., Forestville, NY 14135

Directions: 1/4 mile south of the intersection of King and Khurt Rd.

Christy & Stone Quarry Rd., Fredonia, NY 14063

Directions: At the intersection of Christy and Stone Quarry Rd.

3380 Rt 20, Sheridan, NY 14135

Directions: 1/2 mile east of South Roberts Rd and Rt 20.

10195 Christy Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: 3/4 mile south of Rt 20 on Christy Rd.

10035 Christy Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: 1/8 mile south of the intersection of Lakeview and Christy Rd.

4790 Webster Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: At the intersection of Farel and Webster Rd.

9782 Rt 60, Fredonia, NY 14063

Directions: 1/2 mile south of the intersection of Lakeview and Rt 60.

10206 Christy Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: 1/2 mile south of Rt 20 and Christy Rd.

E Lakeview Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: Located on Lakeview Rd between Rt 60 and Christy Rd.

Swamp Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: 1/8 mile north of Rt 20 and Swamp Rd.

9970 Rt 60, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: .1 millas al Sur de la interseccion de Rt 60 y Lakeview Rd.

Kuhrt Rd., Forestville, NY 14135

Instrucciones: 1/4 de milla al Sur de la interseccion de King y Khurt Rd.

Christy & Stone Quarry Rd., Fredonia, NY 14063

Instrucciones: En la interseccion de Christy y Stone Quarry Rd.

3380 Rt 20, Sheridan, NY 14135

Instrucciones: 1/2 milla al Este de South Roberts Rd y Rt 20.

10195 Christy Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 3/4 de milla al Sur de Rt 20 en Christy Rd.

10035 Christy Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1/8 de milla al Sur de la inteseccion de Lakeview y Christy Rd.

4790 Webster Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: En la interseccion de Farel y Webster Rd.

9782 Rt 60, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1/2 milla al Sur de la interseccion de Lakeview y Rt 60.

10206 Christy Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1/2 milla al Sur de Rt 20 y Christy Rd.

E Lakeview Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: Situado en Lakeview Rd entre Rt 60 y Christy Rd.

Swamp Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1/8 milla al Norte de Rt 20 y Swamp Rd.

10382 Miller Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: 1/4 mile south of the intersection of South Roberts and Miller Rd.

3433 S Roberts Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: 1/2 mile south of the intersection of Rt 20 and South Roberts Rd.

3215 S Roberts Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: 1 mile south of the intersection of Rt 20 and South Roberts Rd.

1804 King Rd, Forestville, NY 14062

Directions: 1/2 mile east of the intersection of Stebbins and King Rd.

2058 King Rd, Forestville, NY 14062

Directions: 1/2 mile west of the intersection of Stebbins and King Rd.

3322 E Main Rd, Dunkirk, NY 14048

Directions: 1/2 mile east of South Roberts Rd and Rt 20.

3407 & 3448 E Main Rd, Dunkirk, NY 14048

Directions: 1/3 mile east of South Roberts Rd and Rt 20.

3332 E Main Rd, Dunkirk, NY 14048

Directions: 1/2 mile east of South Roberts Rd and Rt 20.

3369 South Roberts Rd, Fredonia, NY 14063

Directions: 1/2 mile south of the intersection of Rt 20 and South Roberts Rd.

307 East Main St, Fredonia, NY 14063

Directions: 1/2 mile west of the intersection of Rt 20 and Rt 60.

10382 Miller Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1/4 de milla al Sur de la inteseccion de South Roberts y Miller Rd.

3433 S Roberts Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1/2 milla al Sur de la inteseccion de Rt 20 y South Roberts Rd.

3215 S Roberts Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1 milla al Sur de la interseccion de Rt 20 y South Roberts Roberts Rd.

1804 King Rd, Forestville, NY 14062

Instrucciones: 1/2 milla al Este de la interseccion de Stebbins y King Rd.

2058 King Rd, Forestville, NY 14062

Instrucciones: 1/2 milla al Oeste de la interseccion de Stebbinns y King Rd.

3322 E Main Rd, Dunkirk, NY 14048

Instrucciones: 1/2 milla al Este de South Roberts Rd y Rt. 20.

3407 & 3448 E Main Rd, Dunkirk, NY 14048

Instrucciones: 1/3 de milla al Este de South Roberts Rd y Rt 20.

3332 E Main Rd, Dunkirk, NY 14048

Instrucciones: 1/2 milla al Este de South Roberts Rd y Rt 20.

3369 South Roberts Rd, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1/2 milla al Sur de la interseccion de Rt 20 y South Roberts Rd.

307 East Main St, Fredonia, NY 14063

Instrucciones: 1/2 milla al Oeste de la interseccion de Rt 20 y Rt 60.

Double A Vineyards, Inc

10277 Christy Rd
Fredonia, NY 14063
Phone: (716) 672-8493
Fax: (716) 679-3442

8/24/2019

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

RE: Double A Vineyards, Inc

Dear Certifying Officer:

In accordance with 20 CFR § 655.122(e)(1) and 20 CFR § 655.122(e)(2), I attest that Double A Vineyards, Inc will provide Workers' Compensation insurance in all states where Vineyard work will be performed. Such policy will be renewed as necessary to cover the entire contract period specified on my H-2A application; to-wit: 11/7/2019 - 6/30/2020. A copy of my current certificate is enclosed herein.

Sincerely,

 →

Mr. Dennis Rak
President-Owner
Double A Vineyards, Inc

Enclosures

STATE OF NEW YORK - WORKERS' COMPENSATION BOARD
ESTADO DE NUEVA YORK - JUNTA DE COMPENSACION OBRERA

NOTICE OF COMPLIANCE
TO EMPLOYEES

AVISO DE CUMPLIMIENTO
A EMPLEADOS

IMPORTANT INFORMATION FOR EMPLOYEES WHO ARE INJURED
OR SUFFER AN OCCUPATIONAL DISEASE WHILE WORKING.

INFORMACION IMPORTANTE PARA EMPLEADOS QUE SEAN
LESIONADOS O SUFRAN UNA ENFERMEDAD OCUPACIONAL
MIENTRAS TRABAJAN.

1. By posting this notice and information concerning your rights as an injured worker, your employer is in compliance with the Workers' Compensation Law.
2. If you do not notify your employer within 30 days of the date of your injury your claim may be disallowed, so do so immediately.
3. You are entitled to obtain any necessary medical treatment and should do so immediately.
4. You may choose any doctor, podiatrist, chiropractor or psychologist referred by a medical doctor that accepts NY State Workers' Compensation patients and is Board authorized. However, if your employer is involved in a certified preferred provider organization (PPO) you must first be treated by a provider chosen by your employer and your employer must give you a written statement of your rights concerning further medical care.
5. You should tell your doctor to file copies of medical reports concerning your claim with the Workers' Compensation Board and with your employer's insurance company, which is indicated at the bottom of this form.
6. You may be entitled to lost time benefits if your work-related injury keeps you from work for more than seven days, compels you to work at lower wages or results in permanent disability to any part of your body. You may be entitled to rehabilitation services if you need help returning to work.
7. You should not pay any medical providers directly. They should send their bills to your employer's insurance carrier. If there is a dispute, the provider must wait until the Board makes a decision before it attempts to collect payment from you. If you do not pursue your claim or the Board rules that your injury is not work-related, you may be responsible for the payment of the bills.
8. You are entitled to be represented by an attorney or licensed representative, but it is not required. If you do hire a representative do not pay him/her directly. Any fee will be set by the Board and will be deducted from your award.
9. If you have difficulty in obtaining a claim form or need help in filling it out, or if you have any other questions or problems about a job-related injury, contact any office of the Workers' Compensation Board.

1. Su patrono está cumpliendo la Ley de Compensación Obrera cuando despliega este comunicado concierne a sus derechos como trabajador lesionado.
2. Si usted no notifica a su patrono dentro del término de 30 días de haber sufrido su lesión su reclamación podría ser desestimada, por eso notifique inmediatamente.
3. Usted tiene derecho a recibir cualquier tratamiento médico necesario relacionado con su lesión y debe gestionarlo inmediatamente.
4. Para el tratamiento de cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, usted puede escoger cualquier médico, podiatra, quiropractico ó psicologo (si es referido por un médico autorizado) que esté autorizado y acepte pacientes de la Junta de Compensación Obrera. Sin embargo, si su patrono está autorizado a participar en una organización certificada de proveedores preferidos (PPO), usted deberá obtener tratamiento inicial para cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo de la correspondiente entidad. Patronos que participen en cualquiera de estos programas establecidos por ley están obligados a proveer a sus empleados notificación escrita explicando sus derechos y obligaciones bajo el programa a que esté acogido.
5. Usted deberá requerir de su Médico que radique copias de los informes médicos de su caso en la Junta de Compensación Obrera y en la compañía de seguros de su patrono, que se indica al final de esta forma.
6. Usted tiene derecho a compensación si su lesión relacionada con el trabajo le impide trabajar por más de siete días, le obliga a trabajar a sueldo más bajo ó resulta en incapacidad permanente de cualquier parte de su cuerpo. Usted puede tener derecho a servicios de rehabilitación si necesita ayuda para regresar al trabajo.
7. No pague a ningún proveedor médico directamente por tratamiento de su lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Ellos deben enviar sus facturas al asegurador de su patrono. Si el caso es cuestionado, el proveedor deberá esperar hasta que la Junta decida el caso, antes de iniciar gestión de cobro alguna contra usted. Si usted no tramita su caso ó la Junta falla que su lesión o enfermedad no está relacionada con el trabajo, usted podría ser responsable del pago de las facturas.
8. No es obligatorio el estar representado en ninguno de los procedimientos de la Junta, pero es un derecho que usted tiene, el estar representado por abogado ó por representante licenciado si usted así lo desea. Si es representado, no pague alabogado ó al alabogado ó al representante licenciado. Cuando la Junta decida su caso, los honorarios serán determinados por la Junta y descontados de sus beneficios.
9. Si tiene dificultad en conseguir un formulario de reclamación o necesita ayuda para llenarlo ó tiene dudas sobre cualquier situación relacionada con una lesión o enfermedad comuníquese con la oficina mas cercana de la Junta.

NYS Workers' Compensation Board
Centralized Mailing
PO Box 5205
Binghamton, NY 13902-5205

Customer Service Line: 877-632-4996

CHAIR/PRESIDENTE
Workers' Compensation Board

Workers' Compensation benefits, when due, will be paid by (Los beneficios de Compensación obrera, cuando debidos, serán pagados por):

Name, address and telephone number of licensed insurance carrier, authorized group self-insurer or main office of authorized self-insurer

DOUBLE A VINEYARDS INC

THE TRAVELERS INSURANCE COMPANIES
ONE TOWER SQUARE
HARTFORD, CT 06183

(866) 657-2827

For Insurance Carriers ONLY: Policy No 4D702530

Policy in Force from 01-01-19 to 01-01-20

Name of employer (Nombre del patrono)

THIS NOTICE MUST BE POSTED
CONSPICUOUSLY IN AND ABOUT THE
EMPLOYER'S PLACE OR PLACES OF
BUSINESS.

Failure by an employer to post this notice in and about the employer's place or places of business may result in a \$250 penalty for each violation.

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division

Amended: 01/30/2018



Farm Labor Contractor Certificate of Registration

No. C-03-064282-A-20-R
Expires 01/31/2020

Name MAS Labor H2A, LLC

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

Transportation	<input type="checkbox"/>	Authorized	<input checked="" type="checkbox"/>	Not Authorized
Housing	<input type="checkbox"/>	Authorized	<input checked="" type="checkbox"/>	Not Authorized
Driving	<input type="checkbox"/>	Authorized	<input checked="" type="checkbox"/>	Not Authorized

Approved Adriana V. Iglesias

Date: 02/01/2018

(Program Manager)
228853

WH-511 (6/98)

Social Security Account No. _____

Social Security Employer ID No. 20-4064282

Perm. Home Address 400 FRONT ST.

Lovingson VA 22849

(City or Town) (State) (ZIP Code)

Date of Birth _____ Height _____ Weight _____

(Month) (Day) (Year)

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

Elizabeth D. Stuntz 2-2-2018
(Signature of Holder) (Title)



Confidential & Proprietary © 2018 MAS Labor H2A, LLC, revised 7/24/18, printed 6/7/19

2018-19 H-2A DOCUMENT 4 AGENCY & INDEMNITY AGREEMENT

THIS AGENCY AND INDEMNITY AGREEMENT (the "Agreement") is entered into by and between MAS LABOR H2A, LLC ("másH2A"), a Virginia limited liability company, and Double A Vineyards, Inc ("Client"), a Corporation with a principal place of business in the state of New York.

WHEREAS másH2A provides professional services intended to assist employers in obtaining temporary, seasonal workers through the H-2A non-immigrant visa program;

WHEREAS Client needs such services as másH2A provides;

WHEREAS Client has agreed to retain másH2A's services and másH2A has agreed to provide its services for the purposes and upon the terms and conditions herein set out.

NOW, THEREFORE, in consideration of the mutual promises and obligations herein contained and other good and valuable consideration, the adequacy of which is hereby acknowledged, the Parties hereby agree as follows:

INDEPENDENCE: Client and másH2A each understand and agree that it is independently engaged in the operation of its own business, that neither shall be considered to be the agent, master, or servant of the other for any purpose except as set forth in this Agreement, and that neither has any general authority to enter into any contract, assume any obligations, or to otherwise make any warranties or representations on behalf of the other, except as otherwise expressly provided herein. It is the intention of Client and másH2A that másH2A be an independent contractor and this Agreement shall be construed in light of this intention. In no event shall másH2A be deemed to be an employer of any workers obtained by or for Client.

AGENCY: Client agrees to hire másH2A and másH2A consents to be hired by Client to provide services to Client as set forth in the "2018-19 H-2A Document 2 Fee Schedule" ("Document 2") signed by Client and incorporated herein by reference. Client hereby appoints másH2A as its lawful agent to perform on Client's behalf all such acts, deeds, and services as may be necessary to accomplish the foregoing. As required by 20 C.F.R. § 655.135(k), Client hereby forbids másH2A and any of its agents from seeking or receiving payments or other compensation at any time from prospective or employed H-2A workers. Payments include any direct or indirect fees paid for recruitment, job placement, processing, maintenance, attorneys' fees, agent fees, application fees, or petition fees.

TERM: This Agreement shall commence upon its execution by both másH2A and Client and shall apply to arrangements made for the workers to perform work from the H-2A Contract Start Date through the H-2A Contract End Date as defined in "2018-19 H-2A Document 3 Application for H-2A Services" ("Document 3") unless specified otherwise in a modification by the U.S. Department of Labor or by mutual agreement of the Parties (the "Term"). The Term shall end on the H-2A Contract End Date specified in Document 3 or subsequent modification. In the event that an H-2A Contract End Date is not specified, the Term shall end one (1) year from the date of execution of this Agreement. Client agrees that any incidental or related services performed by másH2A at Client's direction after the expiration of the Term shall be governed by the terms of this Agreement, unless the Parties have executed an Agency & Indemnity Agreement superseding this Agreement.

TERMINATION: This Agreement shall automatically terminate at the end of the Term. This Agreement may be terminated for convenience by either party upon thirty (30) days prior written notice, or for cause in the event of a Material Breach, which shall include: (i) any violation of the terms of this Agreement; (ii) any act of gross negligence, willful misconduct, or significant breach of duty by Client, including but not limited to conduct that is illegal or unethical; or (iii) insolvency, liquidation, or bankruptcy of a party. Upon written notice of a Material Breach, the breaching party shall have seven (7) days to cure such breach, after which termination shall be immediately effective. In the event of a Material Breach that cannot reasonably be cured, the non-breaching party may terminate this Agreement effective upon written notice. Upon termination of this Agreement, másH2A shall cease all professional services. másH2A shall be paid (and, if applicable, shall be entitled to recover payment) for all services rendered through the date of termination and for costs reasonably incurred in anticipation of performance of services to the extent that they cannot reasonably be avoided.

COMPENSATION: másH2A shall be compensated by Client for its services hereunder as set forth in Document 2 signed by Client.

DUTIES: Client agrees to timely comply with all requests made by másH2A as reasonably necessary for másH2A to provide its services hereunder. Client agrees that all information furnished to másH2A will be true, accurate, and complete to the best of Client's knowledge. Client agrees to disclose to másH2A, in advance, the nature and identity of any third-party H-2A consultant or agent utilized by Client during the Term. Client agrees to familiarize itself with the terms and conditions of employment stated by másH2A on Client's behalf in its labor certification application and in its written disclosure to prospective workers, and to comply with those terms and conditions. Client agrees to familiarize itself with all obligations imposed on it as an employer of U.S. and/or foreign labor under applicable state and federal laws and regulations and with such reasonable policies as másH2A may require, and to comply with those obligations and policies in good faith.

REPRESENTATIONS: Client and másH2A each represents and warrants that it has full power and authority to execute and deliver this

Agreement and to perform its obligations hereunder, and that this Agreement constitutes a valid and legally binding obligation, enforceable in accordance with its terms and conditions. Client and másH2A each further represents and warrants that neither the execution and delivery of this Agreement, nor the consummation of the transactions contemplated hereby, will violate any constitution, statute, regulation, rule, injunction, judgment, order, decree, ruling, charge, or other restriction of any government, governmental agency, or court to which it is subject. Client and másH2A each agree and warrant that their respective affiliates, officers, members, partners, directors, managers, shareholders, owners, employees, and agents are prohibited from making any payments, promises to pay, gifts, or unlawful compensation of any kind, whether direct or indirect, to any foreign official or candidate for foreign office (as such terms are defined in the Foreign Corrupt Practices Act of 1977, as amended) for the purpose of (i) influencing any official act or decision of such official; (ii) inducing any foreign official to influence or affect any act or decision by a governmental authority; or (iii) obtaining, retaining, or directing business to either party, subject to applicable exceptions and affirmative defenses.

EXCEPT AS EXPRESSLY SET FORTH IN THIS AGREEMENT, másH2A MAKES NO REPRESENTATIONS OR WARRANTIES, AND HEREBY DISCLAIMS ALL WARRANTIES, EXPRESS AND IMPLIED, WITH RESPECT TO ITS PERFORMANCE UNDER THIS AGREEMENT AND TO ANY SERVICES PERFORMED BY ANY THIRD-PARTY.

ACKNOWLEDGMENTS: Client acknowledges that information provided by másH2A, its affiliates, and their respective officers, members, partners, directors, managers, shareholders, owners, employees, and agents, does not constitute legal advice or the provision of legal services, and that nothing in this Agreement or performance thereof should be construed as creating an attorney-client relationship. Client acknowledges that documents, information, and communications, both written and verbal, provided by Client to másH2A are not protected by attorney-client privilege and may be subject to disclosure. Client acknowledges that regulatory, legislative, judicial, or other governmental actions may affect the H-2A program, and that másH2A makes no representations or warranties with respect to Client's use or participation in the H-2A program. Client agrees that any such governmental action impairing or precluding Client's use of the H-2A program shall not constitute a breach of this Agreement or any implied duty. While másH2A may assist Client with advertising and other obligations, Client agrees and acknowledges that másH2A does not recruit, solicit, hire, furnish, house, transport, or employ H-2A workers, on Client's behalf or otherwise. Hiring decisions for all workers are the exclusive right and responsibility of Client.

INDEMNITY: To the fullest extent permitted by law, Client expressly agrees to defend (at the Client's expense and with counsel retained by or agreed to for such purpose by másH2A in its sole discretion), indemnify, and hold harmless másH2A, its affiliates, and their respective officers, members, partners, directors, managers, shareholders, owners, employees, agents, successors, assigns and their respective clients from and against any and all claims, losses,

damages, liabilities, fines, penalties and expenses of any kind whatsoever, including without limitation arbitration or court costs and attorneys' fees, such legal expenses to include costs incurred in enforcing or effectuating the obligations agreed to in this Agreement, arising on account of or in connection with any claims, demands, causes of action, suits, investigations, audits, or proceedings (made, filed, or threatened) against the Client or másH2A by any person or entity not a party to this Agreement and which relate to, or arise out of or in connection with másH2A's services provided hereunder, including without limitation: (i) any incidental or related services performed by másH2A for the benefit of the Client following the completion of the Term; (ii) any claim that másH2A was acting as a joint employer with Client; (iii) any claim of any violation or alleged violation of any law or other authority related to Client's use of labor provided pursuant to másH2A's efforts; and/or (iv) any liability, claims, losses, or damages of any kind arising from or related to services performed by any third-party. Client agrees that it will immediately notify másH2A upon assertion of any such claim, loss, damage, liability, fine, penalty, or expense.

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

LIMITATION OF LIABILITY. To the fullest extent permitted by law, Client hereby agrees that the total liability of másH2A, and its affiliates, officers, members, partners, directors, managers, shareholders, owners, employees, and agents, for any claims, losses, costs, or damages arising from or related to this Agreement, from any cause or causes (including, but not limited to, breach of contract, tort, breach of warranties, or otherwise), shall not exceed an amount equal to the total compensation paid by Client to másH2A for its services under this Agreement. In no event shall másH2A be liable to Client or to any third party for any lost profits, incidental, indirect, special, consequential, exemplary or punitive damages arising from or related to this Agreement or any service performed by any third-party. In no event shall másH2A be liable to Client as a result of any regulatory, legislative, judicial, or other governmental action that impairs or precludes Client's use or participation in the H-2A program.

CONFIDENTIALITY: Client understands and acknowledges that másH2A may, from time to time, and for purposes of performing services under this Agreement, disclose certain Confidential Information, including but not limited to trade secrets, know-how, business information, methods, forms, documents, reports, notes, records, and any other non-public information or materials that are labeled, verbally identified, or reasonably understood to be

confidential and proprietary. Client hereby agrees: (i) not to utilize any such Confidential Information for any purpose other than its intended, specified purpose; (ii) not to disclose any such Confidential Information to any third-party except those persons or entities authorized by másH2A or as necessary to facilitate performance under this Agreement; and (iii) to take all reasonable measures to protect the secrecy of, and avoid disclosure or use of, all such Confidential Information, except with másH2A's prior written consent or as required by law. Client hereby agrees that másH2A shall be entitled to seek and obtain injunctive relief against a breach or threatened breach of the foregoing in addition to any other available legal remedies.

SURVIVAL OF OBLIGATIONS: Client and másH2A agree that this Agreement shall be valid for, and legally binding on, its respective successors and assigns. Client and másH2A agree that obligations pursuant to the sections "COMPENSATION", "DUTIES", "REPRESENTATIONS", "ACKNOWLEDGMENTS", "INDEMNITY", "LIMITATION OF LIABILITY" and "CONFIDENTIALITY" above shall survive the expiration or termination of this Agreement.

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

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

ENTIRE AGREEMENT: The Parties hereby incorporate by reference "2018-19 H-2A Document 1 Program Overview" ("Document 1"), Document 2, Document 3, and "2018-19 H-2A Document 5 Potential Issues" ("Document 5"), attached hereto. Except for the foregoing, this Agreement contains all the terms and conditions agreed upon by the Parties and no other agreements, oral or otherwise, regarding the subject matter of this Agreement shall be deemed to exist or bind either party.

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

AMENDMENT AND MODIFICATION: In furtherance of its performance under this Agreement, másH2A may, from time to time, submit to Client certain supplemental, proprietary business documents requiring Client elections and/or input ("fastTracksSM"). All fastTracksSM signed by Client and returned to másH2A shall be binding and deemed to be incorporated into this Agreement.

Notwithstanding the foregoing, no amendment of any provision of this Agreement shall be valid unless in writing and mutually agreed to by the Parties hereto.

WAIVER: No waiver by másH2A of any default, misrepresentation, or breach of warranty or covenant hereunder, whether intentional or not, shall be deemed to extend to any prior or subsequent default, misrepresentation, or breach of warranty or covenant hereunder or affect in any rights arising by virtue of any prior or subsequent such occurrence.

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

CLIENT ACKNOWLEDGMENT
2018-19 H-2A Document 4 -
Agency and Indemnity Agreement

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have signed this Agreement
on 7/9/19 (date).

Double A Vineyards, Inc ("Client")

Signature: Dennis J. Rak

Printed Name: DENNIS J. RAK

Title: PRESIDENT-OWNER

MAS Labor H2A, LLC ("másH2A")

Signature: Elizabeth D. Whitley

Elizabeth D. Whitley
President

Call (434) 263-4300 if you have any questions or concerns.