



Mississippi Department of Employment Security

Date received _____

H-2B Temporary Non-Agriculture Job Order Request Form

Employer Information

Company Name: Superior Forestry Service, Inc.

Contact Name: Tricia Carpenter

PO Box 11150

Mailing Address

Russellville

City

AR

State

72812

Zip code

Employer EIN #

Phone number:

(479) 219 - 5263

Fax number:

() -

Email address:

personnel@superiorforestry.com

Job information:

Rate of Pay (PWD from Chicago NPC) \$ \$13.47 hour Valid From 8/1/2022 to 6/30/2023
mm/dd/yyyy mm/dd/yyyy

Overtime: ☐ No ☒ Yes \$ 20.21 hour Piece rate \$ ☒ N/A

Job Title: Nursery Worker

SOC Code/Title 45-2092/Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse NAICS Code 11531

Number of workers requested 25 Dates of need: From 10/17/2022 to 5/15/2023

Hours: 40 per day 8 per week From 8:00 AM (am/pm) to 5:00 PM (am/pm)

Days: ☒ Monday ☒ Tuesday ☒ Wednesday ☒ Thursday ☒ Friday ☐ Saturday ☐ Sunday

Worksite address: Attach separate sheet to list multiple worksites

1032 Camp Lane

Street

Hazlehurst

City

MS

State

39083

Zip code

Copiah

County

Job requirements:

Education ☒ None ☐ GED ☐ High School ☐ Associates Degree ☐ Bachelors Degree ☐ Other _____

Training ☐ No ☐ Yes _____ years _____ months Experience ☒ No ☐ Yes _____ years _____ months

Other requirements:

Job Description:

Work schedule is 8 hours per day Monday through Friday, 8:00 AM until 5:00 PM, 40 hours per week. Employer may offer more than the stated work hours, depending on weather, business needs, and other conditions. Extreme heat, cold, rain, or drought may affect working

Helping Mississippians Get Jobs

Henry J. Kirksey Building • 1235 Echelon Parkway • Jackson, Mississippi 39213
Post Office Box 1699 • Jackson, Mississippi 39215-1699 • (601) 321-6000

MDES is an Equal Employment Opportunity Employer

MDES is an Equal Employment Opportunity Employer

Job Description Continued

Employer pays in advance or reimburses workers in the first workweek for all government-mandated and visa-related fees (excluding passport fees). For non-local workers (i.e., residing outside normal commuting distance), employer will reimburse inbound travel costs not already paid in advance no later than upon completion of the first half of the contract (the 50 percent point). Inbound travel includes transportation costs from worker's permanent residence or place of recruitment to the place of employment, a daily subsistence for meals, and reasonable lodging costs, if applicable. Subsistence reimbursements based on rates specified in the Federal Register (currently \$14.00 per day

Agent Information

Company Name: _____

Contact Name: _____

Mailing Address

City

State

Zip code

Phone number:

(____) _____ - _____

Fax number:

(____) _____ - _____

Email address:

MDES USE ONLY

MS Job Order Number _____

Job Order Start Date _____ Job Order End Date _____

Notes:

Attachment 1. Additional Worksites * Required

See itinerary.

Street	City*	State*	Zip code	County*
--------	-------	--------	----------	---------

Street	City*	State*	Zip code	County*
--------	-------	--------	----------	---------

Street	City*	State*	Zip code	County*
--------	-------	--------	----------	---------

Street	City*	State*	Zip code	County*
--------	-------	--------	----------	---------

Street	City*	State*	Zip code	County*
--------	-------	--------	----------	---------

Street	City*	State*	Zip code	County*
--------	-------	--------	----------	---------

Street	City*	State*	Zip code	County*
--------	-------	--------	----------	---------

Job Offer Disclosure/Información de la oferta de empleo	
English	Spanish
<u>Employer Info:</u>	<u>Información del empleador:</u>
Superior Forestry Service, Inc.	Superior Forestry Service, Inc.
Tricia Carpenter	Tricia Carpenter
Mailing Address: PO Box 11150, Russellville, AR 72812	Dirección de correo: PO Box 11150, Russellville, AR 72812
Physical Address: 23 Interstate Ave , Russellville, AR 72802	Dirección física: 23 Interstate Ave , Russellville, AR 72802
FEIN: 71-0652136	Número de Identificación Patronal: 71-0652136
E-mail: personnel@superiorforestry.com	Correo electrónico: personnel@superiorforestry.com
Phone: (479) 219-5263	Teléfono: (479) 219-5263
<u>Job Title:</u> Nursery Worker	<u>Título del empleo:</u> Trabajadores de vivero
<u>OES/Occupation Code:</u> 45-2092	<u>Código de la ocupación:</u> 45-2092
<u>OES Title:</u> Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse	<u>Título de la ocupación:</u> Trabajadores agrícolas y jornaleros, cultivos, viveros e invernaderos
<u>Industry Code:</u> 11531 Support Activities for Forestry	<u>Código industrial:</u> 11531 Apoyo de actividades forestales
<u>Number of Workers Requested:</u>	<u>Número de trabajadores solicitados:</u>
A total of 25 job openings are available.	Un total de 25 posiciones de empleo están disponibles.
<u>Period of Employment:</u>	<u>Período del empleo:</u>
Between 10/17/2022 and 5/15/2023	Entre 10/17/2022 y 5/15/2023
<u>Work Schedule:</u>	<u>Horario del empleo:</u>
Work schedule is 8 hours per day Monday through Friday, 8:00 AM until 5:00 PM, 40 hours per week. Employer may offer more than the stated work hours, depending on weather, business needs, and other conditions. Extreme heat, cold, rain, or drought may affect working hours. Overtime may be offered and, if worked, will be paid at time and one half the regular hourly rate. A single workweek will be used to compute wages due. Workers are paid on Friday.	La jornada laboral es de 8 horas al día de Lunes a Viernes, desde las 8:00 AM hasta las 5:00 PM, 40 horas por semana. El empleador podrá ofrecer más horas de las especificadas, dependiendo del clima, necesidad de la empresa y otras condiciones. El extremo calor, frío, lluvia o sequía podrán afectar las horas de trabajo. Se les puede ofrecer horas extras y, si se trabajan, se pagarán a una vez y media del pago regular por hora. Se usará una sola semana de trabajo para calcular los salarios a pagar. A los trabajadores se les paga los Viernes.
<u>Job duties/description:</u>	<u>Labores del empleo/descripción:</u>
Superior Forestry Service, Inc. is now hiring 25 Nursery Worker to work in 1032 Camp Lane Hazlehurst, MS 39083 in Copiah county from 10/17/2022 to 5/15/2023. Manually plant seeds, cultivate and harvest pine seedlings. Plant seeds into containers to grow plug seedling. Use hand tools such as shovels, trowels, hoes, tampers, pruning hooks, shears, and knives. Duties may include tilling soil and applying fertilizers; transplanting, weeding, thinning, or pruning crops; applying pesticides; or cleaning, grading, sorting, packing and loading harvested products. May construct trellises, repair fences and farm buildings, or participate in irrigation activities. As per SOC/OES 45-2092. Workers who apply for and obtain a FLC or FLCE certificate of registration with driving authorized by the USDOL Wage	Superior Forestry Service, Inc. ahora está contratando a 25 trabajadores de vivero para trabajar en 1032 Camp Lane Hazlehurst, MS 39083 en el condado Copiah desde el 10/17/2022 hasta el 5/15/2023. Manualmente sembrar semillas, cultivar y cosechar plántulas de pinos. Sembrar semillas en recipientes para cultivar plántulas. Usar herramientas manuales como palas, palustres, azadones, piones, podaderas, tijeras y cuchillos. Las labores pueden incluir labrar la tierra y aplicar fertilizantes; trasplantar, desyerbar, ralea o podar los cultivos; aplicar pesticidas; o limpiar, clasificar, ordenar, empacar y cargar los productos cosechados. Pueden construir enrejados, reparar las cercas y estructuras de la granja, o participar en actividades de irrigación. Según SOC/OES 45-2092. Los

and Hour Division during the employment period may transport workers, count and check and may be offered additional work hours. Drug testing will be carried out equally between U.S. workers and H-2B workers at employer's expense.	trabajadores que soliciten y obtengan un certificado de registro FLC o FLCE con conducción autorizada por la División de Horas y Salarios del USDOL durante el período de empleo pueden transportar trabajadores, contar y revisar y se les puede ofrecer horas extras de trabajo. Las pruebas de detección de drogas se harán por igual entre los trabajadores estadounidenses y los trabajadores H-2B por cuenta del empleador.
<u>Special Requirements:</u>	<u>Requisitos especiales:</u>
Requires walking over rough and uneven land with continuous bending, crouching, stooping, and lifting. Lift and carry trays of containerized seedlings weighing up to 55 lbs. Work schedule and locations dependent on weather conditions. Must pass drug screenings.	Se requiere caminar sobre terreno escabroso y desigual, constantemente encorvarse, agacharse, inclinarse y levantar objetos. Debe cargar y llevar bandejas con plántulas que pesan hasta 55 libras. El horario de trabajo y los sitios de empleo dependen de las condiciones del clima. Deben pasar las pruebas de drogas.
<u>Experience/Education:</u>	<u>Experiencia/Educación:</u>
No education or experience required.	No se requiere educación o experiencia.
<u>Place of Employment Information:</u>	<u>Información del sitio de empleo:</u>
Work locations in 1032 Camp Lane Hazlehurst, MS 39083 in Copiah county. Workers must report to office for daily work assignments.	Sitios del empleo en 1032 Camp Lane Hazlehurst, MS 39083 en el condado Copiah. Los trabajadores deben reportarse a la oficina para recibir sus asignaciones laborales diarias.
<u>Rate and Frequency of Pay:</u>	<u>Salario y frecuencia de pago:</u>
Wage rate is no less than \$13.47 per hour. Overtime hours vary and are paid at \$20.21 per hour. Raises and/or bonuses may be offered to any worker in the specified occupation, at the company's sole discretion, based on individual factors including work performance, skill, and tenure. Frequency: weekly	El salario no será menos de \$13.47 por hora. Las horas extras varían y se pagan a \$20.21 por hora. El empleador puede ofrecer aumento o bonos a cualquier empleado en una ocupación específica, a completa discreción de la compañía, basándose en factores individuales del su desempeño, habilidad y permanencia en el trabajo. Frecuencia: semanal
<u>Additional Wage Information:</u>	<u>Información adicional del salario:</u>
If needed, employer intends to assist foreign and non-local U.S. workers hired pursuant to this job order to secure optional worker-paid lodging not to exceed reasonable fair market value cost based on number of occupants. Housing-related expenses are paid directly to facility owner/operator and are not payroll deducted. U.S. workers hired in connection with this recruitment will be offered at least the same benefits, wages, and working conditions that are offered to visa holding workers. Employer pays in advance or reimburses workers in the first workweek for all government-mandated and visa-related fees (excluding passport fees). For non-local workers (i.e., residing outside normal commuting distance), employer will reimburse inbound travel costs not already paid in advance no later than upon completion of the first half of the contract (the 50 percent point). Inbound travel includes transportation costs from worker's permanent residence or	Si es necesario, el empleador ayudará a cualquier trabajador extranjero y a los trabajadores de EE.UU. que no sean locales, contratados bajo esta orden de trabajo, en obtener vivienda opcional, pagada por el trabajador, que no exceda el precio razonable del mercado según la cantidad de ocupantes. Los gastos relacionados con la vivienda se le pagan directamente al dueño u operador de la vivienda y no serán deducidos de la nómina de sueldo. A los trabajadores estadounidenses relacionados con este reclutamiento se les ofrecen al menos los mismos beneficios, salarios y condiciones de empleo que a los trabajadores con visa. El empleador les pagará o reembolsará a los trabajadores por adelantado la primera semana de trabajo, por todos los costos establecidos por el gobierno y los gastos relacionados con la visa (excluyendo el costo del

place of recruitment to the place of employment, a daily subsistence for meals, and reasonable lodging costs, if applicable. Subsistence reimbursements based on rates specified in the Federal Register (currently \$14.00 per day minimum, or \$59.00 per day maximum for workers with acceptable receipts). Transportation reimbursements based on worker's actual cost, not to exceed the most economical common carrier transportation costs for distances involved. Employer provides or pays outbound travel costs to same workers upon completion of the contract period or early dismissal, except where the worker has subsequent employment.

Employer guarantees to offer hours equal to at least three-fourths of the workdays in each 12-week period of the total contract period, beginning with the first workday after the worker arrives at the place of employment and ending on the contract end date or any extension thereof. Employer may count all hours worked, as well as any hours offered within the standard work schedule that a worker chooses to not work, up to the maximum number of daily hours on the job order.

Workers who voluntarily abandon employment are not entitled to payment for outbound travel costs or the full three-fourths period guarantee described above.

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

Employer makes all payroll deductions required by law. Employer does not envision other workforce-wide payroll deductions. Voluntary deductions must be pre-authorized in writing and may include the following: Voluntary advances and/or loans made to workers, if any, may be repaid by pre-authorized payroll deductions. The employer offers optional employee health insurance to its workers; participation in any such plan is voluntary.

Type of Job: Full-time, Temporary

Minimum Age: 18

Education Level: No Minimum Education Requirement

Near Public Transportation: No

pasaporte). Para los trabajadores que no son locales (por ejemplo, los que viven fuera del área normal de distancia para llegar al trabajo diariamente), el empleador le reembolsará al trabajador los costos para llegar al sitio de trabajo que ya no se le hayan pagado anteriormente, no después de haber terminado la primera mitad del contrato (el punto del 50 por ciento). Los gastos para llegar al sitio de trabajo incluyendo los costos de transporte desde la vivienda permanente del trabajador o desde el lugar de reclutamiento hasta el sitio del trabajo, los viáticos diarios para comidas y el costo razonable del hospedaje, si aplica. El reembolso de los viáticos se basa en las cuotas especificadas en el Registro Federal (actualmente el mínimo es de \$14.00 por día, o un máximo de \$59.00 por día para los trabajadores que presenten recibos aceptables). El reembolso por transporte se basa en el gasto real del trabajador, que no debe de exceder el costo más económico y común de transporte para las distancias involucradas. El empleador provee o paga por los costos de transporte de regreso, a los mismos trabajadores al finalizar el período del contrato o al retirarlos tempranamente, excepto cuando el trabajador tiene un siguiente empleo.

El empleador garantiza ofrecer al menos tres cuartos de las horas de trabajo diarias en cada 12 semanas del contrato total, empezando con el primer día de trabajo después que el trabajador llegue al sitio de trabajo y terminando con el día del contrato o cualquier extensión posterior. El empleador podrá contar todas las horas trabajadas, incluyendo las horas ofrecidas en el horario de trabajo normal, aunque el trabajador decida no trabajarlas, hasta el número máximo de las horas diarias en la orden de trabajo.

Los trabajadores que voluntariamente abandonen el empleo no tendrán derecho a los pagos de transporte de regreso o a la garantía del período de los tres cuartos descrita anteriormente.

El empleador proveerá sin cargo las herramientas, suministros y equipos necesarios para desempeñar los trabajos asignados.

El empleador hace todas las deducciones requeridas por ley del pago de nómina. El empleador no anticipa otras deducciones de la nómina de pago relacionadas con el trabajo. Las deducciones voluntarias deben ser preautorizadas por escrito y podrán incluir las siguientes: Adelantos y/o préstamos voluntarios a los trabajadores, si los hubiera, deberán ser pagados y pre-autorizados por deducción de nómina. El empleador ofrece seguro de

	salud opcional para sus trabajadores; la participación en este plan es voluntaria. Tipo de Trabajo: Tiempo completo, Temporal Edad Mínima: 18 Nivel de Educación: No existen requisitos de educación mínima. Transporte Público Cercano: No
<u>SWA Contact Information:</u> This job offer is in connection with an H-2B application. Job Order: The referring State Workforce Agency (SWA) office is responsible for informing applicants of the terms and conditions of employment. The SWA should refer only qualified applicants who are able, willing, and available for the contract period. Employer accepts applicants and referrals directly from all sources. Employer makes all employment offers in its sole discretion. Applicants must possess documentation to complete a Form I-9 Employment Eligibility Verification. Apply with employer at: Mississippi Department of Employment Security (MDES) at (601) 321-6030 or apply at the job order holding office: Brookhaven WIN Job Center, 545 Brookway Boulevard Brookhaven, MS 39601, phone (601) 833-3511.	<u>Información para contactar la agencia estatal de empleo:</u> Esta oferta de trabajo está relacionada con una solicitud H-2B. Orden de Trabajo: La oficina de trabajo (SWA, o State Workforce Agency) es responsable de informar a los solicitantes sobre los términos y condiciones del empleo. La oficina del SWA solo debe referir a los solicitantes calificados que sean capaces, estén dispuestos y disponibles para el período del contrato. El empleador acepta solicitantes directamente de toda procedencia. El empleador hace todas las ofertas de trabajo a su discreción. Los solicitantes deben poseer documentación para llenar la Forma I-9 de verificación de empleo. Aplicar con el empleador en: Mississippi Department of Employment Security (MDES) al (601) 321-6030 o en la oficina de trabajo en: Brookhaven WIN Job Center, 545 Brookway Boulevard Brookhaven, MS 39601, teléfono (601) 833-3511.
<u>Workers' Compensation Insurance Provided:</u> Workers Compensation Insurance Carrier: Continental Casualty Co. Whom to Notify in Case of Injury: Jennifer Heaney, 870-496-2442 Notify employer of injury within: 24 hours	<u>Seguro de indemnización que se les provee a los trabajadores:</u> Proveedor: Continental Casualty Co. A quién notificar en caso de una lesión: Jennifer Heaney, 870-496-2442 Notifique al empleador sobre cualquier lesión en menos de: 24 horas
<u>Unemployment compensation insurance not provided for visa holding workers.</u>	<u>No se les provee el seguro de desempleo a los trabajadores con visas.</u>
<u>Strike or Work Stoppage:</u> There has been no strike, work stoppage or slow down, or interruption of operation by employees at the place where the workers will be employed.	<u>Huelga o Paro de trabajo:</u> No hay ninguna huelga, paro de trabajo, retraso o interrupción de las operaciones por parte de los empleados en el lugar donde se empleará a los trabajadores.
<u>Arrangements Regarding Sales to Workers:</u> No arrangements have been made with establishment owners or agents for the payment of a commission or other benefits for sales made to workers.	<u>Arreglos sobre ventas a los trabajadores:</u> Ningún acuerdo o convenio se ha hecho con los propietarios del establecimiento o con los agentes para el pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los trabajadores.

<u>Recruiter Information:</u>	<u>Información del reclutador:</u>
Manuel Morales Calle El Sabino #1 Colonia Jardines Del Pedregal Tlaxiaco, Oaxaca 64000 Mexico Luis Avila Hmex Services, LLC Ocampo 474 Pte Monterrey, Nuevo Leon, Mexico 64000	Manuel Morales Calle El Sabino #1 Colonia Jardines Del Pedregal Tlaxiaco, Oaxaca 64000 Mexico Luis Avila Hmex Services, LLC Ocampo 474 Pte Monterrey, Nuevo Leon, Mexico 64000
If there are any discrepancies or differences in interpretation between the English and Spanish versions of this disclosure, the English version will be considered the correct version.	En el caso de que surjan dudas o diferencias con respecto a la interpretación de la información entre la versión en Inglés y en Español, la versión en Inglés se considerará la versión correcta.

FOREST SERVICES WORK RULES

1. The following rules are intended to provide standards of conduct expected of workers employed under this job order. Violations of these rules or other lawful, job-related employer requirements will be considered grounds for termination. In cases of less serious violations, penalties such as suspension without pay for up to three (3) days will be imposed. Workers are expected to comply with ALL rules related to discipline, attendance, work quality/quantity and the care/maintenance of all property.
2. Workers who perform fraudulent/sloppy work will be suspended without pay for the remainder of the workday or up to three (3) days based on the supervisor's consideration of the degree of infraction, the worker's prior record, and other relevant factors. Subsequent offenses may result in termination/discharge.
3. No use or possession of alcohol or unlawful drugs is permitted during work time or during any workday or before work is completed for that day (such as during meal or break periods). Workers may not report for work under the influence of alcohol or illegal drugs. Illegal drugs may not be used nor kept in the employer's vehicles or at the worksites.
4. Excessive absences or tardiness cannot be permitted. Excessive absence is defined as three consecutive days of unexcused absence or five unexcused absences within a 30-day period. Excessive tardiness is defined as unexcused arrival for work after the regularly scheduled time for three consecutive days or late for five unexcused days within a 30 day period.
5. All absences whether excused or unexcused including disciplinary suspension will be considered hours offered for the purpose of the three fourths guarantee.
6. Workers may not repeatedly drop paper, cans, cigarette butts, bottles or other trash in fields. Trash and waste brought to work sites must be removed from worksites.
7. Workers may not abuse/extend break periods which may be provided or take unauthorized breaks from work.
8. Workers may not begin work prior to the scheduled starting time or continue working after stopping time unless authorized by the employer.
9. Workers may not engage in horseplay, scuffling, throwing things, wasting time or loitering during work hours.
10. Workers may not post nor remove any notices, signs or other instructions from the employer's property or from worksites.
11. Workers may be discharged if they steal from fellow workers or from the employer.
12. Workers may not falsify personnel, medical, production or other work-related records.
13. Workers may not willfully abuse or destroy any machinery, equipment, tools or other property belonging to the employer or other employees.

14. After completion of a one week on the job training period, workers are to keep up with production standards; and not detrimentally affect other workers productivity. Workers may not deliberately restrict production.
15. Workers may not disregard instructions of the employer or designated employees.
16. Repeated failure to follow instructions or obey safety requirements may result in termination.
17. Any worker who repeatedly impedes the progress of the group by tardiness, leaving early, lax adherence to planting/spraying standards, damaging or destroying seedlings may be terminated.
18. No firearms or other weapons may be brought onto the employer's vehicles or worksites AT ANY TIME.
19. Workers may be discharged for fighting in the employer's vehicles or at the worksite(s).
20. Report unsafe and unhealthful working conditions to the farm labor contractor or supervisor.
21. Use the water and facilities provided for drinking, handwashing and elimination.
22. The employer will consider the job abandoned after a worker fails to report for work at the regularly scheduled time for 5 consecutive working days without the consent of the employer.
23. Harassing behavior or actions that create a work environment that is intimidating, hostile, abusive, or offensive will subject an employee to disciplinary action, up to and including immediate discharge.
24. Threatening, intimidating, coercing or otherwise interfering with the performance of fellow employees is prohibited.

FAILURE TO COMPLY WITH THE ABOVE WORK RULES MAY RESULT IN TERMINATION/DISCHARGE. IF YOU DO NOT UNDERSTAND ANY OF THE ABOVE RULES, ASK YOUR SUPERVISOR FOR AN EXPLANATION.

REGLAS DE TRABAJO REFORESTAR

1. Las siguientes reglas se hicieron con el propósito de proporcionar estándares sobre la conducta que se espera de los trabajadores empleados bajo este contrato. La violación de estas reglas u otros requisitos legales del empleador que estén relacionados con el trabajo serán determinantes para su terminación. En casos de menor violación, los trabajadores serán penalizados con una suspensión de su trabajo hasta por tres (3) días sin pago. Se espera que los trabajadores cumplan con TODAS las reglas relacionadas con la disciplina, atención, calidad/cantidad de trabajo, así como el cuidado/mantenimiento de la propiedad.
2. Cualquier trabajador que realice trabajo fraudulento/descuidado será penalizado con una suspensión de su trabajo por el resto del día laboral o hasta por tres (3) días, según lo considere el supervisor por el nivel de la infracción, el historial del trabajador y otros factores relevantes. Otras ofensas pueden resultar en despido.
3. No se permite el uso o la posesión de alcohol o drogas ilícitas durante el tiempo de trabajo o durante cualquier día de trabajo o antes de terminar el trabajo del día (así como durante comidas o descansos). Los trabajadores no deberán presentarse bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas. No se puede usar o guardar drogas ilícitas en los vehículos del empleador o en su propiedad.
4. No se permitirán ausencias excesivas o llegadas tarde. Se define “ausencias excesivas” como tres días consecutivos sin excusa o cinco días consecutivos sin excusa en un período de treinta días. Llegadas tarde excesivas es llegar al trabajo sin permiso después del horario regular establecido por tres días consecutivos o llegar tarde por cinco días sin excusa en un período de treinta días.
5. Todas las ausencias, con o sin permiso, incluyendo suspensiones disciplinarias serán consideradas horas ofrecidas para propósitos de la garantía de tres cuartos.
6. Los trabajadores no deberán tirar papeles, latas, cigarrillos, botellas u otra basura en los campos. La basura y otros desechos que se lleven a los sitios de trabajo se deben retirar.
7. Los trabajadores no deberán abusar/extender sus periodos de descanso o tomar descansos que no sean autorizados.
8. Los trabajadores no deberán empezar su trabajo antes de lo planeado ni continuar su trabajo después de la hora de terminar a menos que el patrón lo autorice.
9. Los trabajadores no deberán jugar, pelear, tirar cosas, perder el tiempo o vagar durante las horas de trabajo.
10. Los trabajadores no podrán pegar o quitar alguna nota, letrero u otras instrucciones de la propiedad del patrón.
11. Los trabajadores podrán ser despedidos si roban a sus compañeros de trabajo o al patrón.
12. Los trabajadores no podrán falsificar ningún documento personal, médico, de producción u otro documento relacionado con su empleo.

13. Los trabajadores no deberán abusar o destruir a propósito ninguna maquinaria, equipo, herramientas u otra propiedad que le pertenezca al patrón o a otros empleados.
14. Después de completar el período de entrenamiento, los trabajadores deben trabajar tan rápido como la estándar de la producción y no afectar negativamente la productividad de ellos. Los trabajadores no pueden restringir la producción deliberadamente.
15. Los trabajadores no deben ignorar las instrucciones del empleador ni de los empleados designados.
16. Dejar de seguir las instrucciones constantemente o desobedecer los requerimientos de seguridad puede resultar en despido.
17. Cualquier trabajador que constantemente impida el progreso del grupo por llegar atrasado, salir temprano, no rigiéndose rigurosamente a los normas de plantar/rociar, dañar o destruir las plántulas puede ser despedido.
18. No se permite traer armas de fuego u otro tipo de armas en los vehículos del empleador o sitios de trabajo, NUNCA.
19. Los trabajadores pueden ser despedidos por pelear en el vehículo del empleador o en el sitio de trabajo.
20. Se debe reportar cualquier condición de falta de seguridad o de sanidad al contratista o supervisor.
21. Usar las instalaciones y el agua para tomar, lavarse las manos e ir al baño.
22. Abandonar el trabajo comienza a contar después de que un trabajador no se presenta a trabajar a su hora establecida por 5 días de trabajo consecutivos sin el permiso del empleador.
23. Comportamientos de acoso o acciones que creen un ambiente de trabajo intimidante, hostil, ofensivo o abusivo someterán a un empleado a una acción disciplinaria, hasta el punto de incluir su despido inmediato.
24. Se prohíbe amenazar, intimidar, coaccionar o de alguna manera interferir con el rendimiento de sus compañeros de trabajo.

LOS QUE NO SIGAN LAS REGLAS DE TRABAJO YA MENCIONADAS PUEDEN SER DESPEDIDOS. SI NO ENTIENDE CUALQUIERA DE LAS REGLAS MENCIONADAS, PIDALE A SU SUPERVISOR UNA EXPLICACIÓN.