

## **ZAŁĄCZNIK B: KARTA PRAW I OBOWIĄZKÓW CZŁONKA SEIU W PRACY**

Prawo do posiadania pracy wartościowej dla społeczeństwa, satysfakcjonującej dla pracownika i zapewniającej godne warunki życia, zdrowe i bezpieczne miejsce pracy oraz największe możliwe bezpieczeństwo zatrudnienia.

*Prawa*

Prawo znaczącego i chronionego głosu przy planowaniu i wykonywaniu swojej pracy i długofalowym planowaniu przez pracodawcę oraz prawo do szkolenia koniecznego dla uczestnictwa w takim planowaniu.

Prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w pracy.

Prawo sprawiedliwego udziału w zyskach pracodawcy.

Prawo do pełnego uczestnictwa w działaniach związku dotyczących zakresu, przedmiotu i sposobu wykonywania pracy członka.

Obowiązek uczestnictwa w działaniach związkowych na rzecz ustanowienia i przestrzegania wspólnych zasad i wartości dotyczących efektywnego funkcjonowania w miejscu pracy.

*Obowiązki*

Obowiązek uznania i szanowania interesów wszystkich członków związku przy podejmowaniu decyzji o celach związkowych.

Obowiązek orientacji w swojej branży i znajomości czynników, które mogą wpływać na sytuację jej pracowników.

Obowiązek pełnego uczestnictwa w działaniach związku w celu wzmocnienia głosu pracowników w miejscu pracy.

Obowiązek pełnego i uczciwego wykorzystania swoich uzdolnień i dokładania starań w pracy oraz uznania zasadnych celów swojego pracodawcy.

## **ZAŁĄCZNIK C: KODEKS ETYKI SEIU I POLITYKA OBOWIĄZUJĄCA W PRZYPADKU KONFLIKTU INTERESÓW**

Zatwierdzony przez Zarząd Związku Międzynarodowego

SEIU 13 czerwca 2009 r.

Zatwierdzony przez Zarząd SEIU po zmianach z 21 stycznia 2016 r.

Zatwierdzony przez Zarząd SEIU po zmianach z 22 maja 2024 r.

*Preambuła* **CZĘŚĆ A: PREAMBUŁA**

Międzynarodowy Związek Pracowników Usług (SEIU) wierzy w godność i wartość wszystkich pracowników. Dokładamy starań, aby poprawiać życie pracowników i ich rodzin oraz budować bardziej sprawiedliwe i humanitarne społeczeństwo. Jesteśmy zaangażowani w dążenie do sprawiedliwości dla wszystkich, a w szczególności do zapewnienia sprawiedliwości gospodarczej i społecznej osobom najbardziej wykorzystywanym w naszym społeczeństwie. Aby wykonać tę misję musimy wykształcić wysoko wykwalifikowanych i zmotywowanych liderów na każdym poziomie Związku, odzwierciedlających różnicowanie członków.

*Obowiązek wobec członków* Członkowie Związku pokładają głębokie zaufanie w swoich liderach. Członkowie organów i kadra kierownicza SEIU mają wobec członków Związku nie tylko obowiązek powierniczy; z uwagi na moralny cel naszej misji, obowiązkiem liderów SEIU jest demonstrowanie wobec członków Związku najwyższych standardów etycznych przy podejmowaniu wszystkich decyzji przywódczych i w operacjach finansowych dokonywanych w ich imieniu. Członkowie mają prawo do tego, aby fundusze związkowe były odpowiednio zarządzane, a także do przejrzystości w wydatkowaniu składek związkowych. Nadużywanie i niewłaściwe wykorzystywanie zasobów bądź władzy przez liderów podkopuje i osłabia zaufanie członków do Związku. SEIU nie toleruje żadnych form korupcji. Kodeks Etyki i Polityka w przypadku wystąpienia konfliktu interesów (dalej zwane „Kodeksem” lub „Kodeksem SEIU”) wzmacniają związkowe zasady etycznego postępowania, praktyki organizacyjne i standardy realizacji, a tym samym zwiększają zdolność do realizacji ważnej misji Związku.

Zdajemy sobie sprawę, że żaden kodeks etyczny nie powstrzyma niektórych osób przed naruszeniem standardów etycznego postępowania. Wiemy również, że sam Kodeks SEIU nie wystarczy do utrzymania kultury etycznej w całym Związku. Aby osiągnąć cele, dla których opracowany został niniejszy Kodeks, musimy ustanowić systemy odpowiedzialności, którymi objęci zostaną wszyscy wybrani liderzy i cały personel. Takie systemy muszą obejmować odpowiednie mechanizmy kontroli i równowagi oraz wewnętrzne procedury działania, które zmniejszają możliwość wystąpienia nadużyć władzy, a także wrażenia ich wystąpienia, przy wydawaniu środków pieniężnych Związku i podejmowaniu decyzji. Systemy muszą także zawierać odpowiednie postanowienia w odniesieniu do szkoleń w zakresie rozumienia i wdrażania niniejszego Kodeksu. Ogólniej rzecz ujmując, podkreślamy znaczenie standardów, praktyk i wartości określonych w „Silnej kulturze etycznej”, Części A Polityk SEIU dotyczących Etyki i Standardów, wprowadzonych razem z Kodeksem w 2009 r.

*Odpowiedzialność*

W szczególności SEIU zobowiązuje się zapewnić członkom formy faktycznego zaangażowania i uczestnictwa w naszym Związku. Istotnym źródłem wiedzy o prawach i obowiązkach członków jest Karta Praw i Obowiązków Członka SEIU. Jej egzekwowanie wyłącznie w drodze procedur określonych w rozdziale XVII Statutu i Regulaminu SEIU odzwierciedla przywiązanie do zasad demokratycznych, które od zawsze obowiązują w SEIU. Liczne środki ochrony przed podejmowaniem arbitralnych i niezgodnych z prawem działań dyscyplinarnych wobec członków, zawarte w rozdziale XVII, również stanowią istotny element demokratycznego funkcjonowania Związku. Podobnie wymóg dotyczący regularnych zebrań członków Podmiotów powiązanych, o którym mowa w rozdziale XV art. 5 Statutu, jest kolejnym istotnym elementem demokratycznego funkcjonowania SEIU. Postanowienia dotyczące dyskryminacji i nękania ze względu na rasę, wyznanie, kolor skóry, religię, płeć, wyrażanie tożsamości płciowej, orientację seksualną, narodowość, status obywatelski, stan cywilny, pochodzenie, wiek czy niepełnosprawność, zawarte

*Środki ochrony  
członków,  
odpowiedzialność*

w rozdziale III art. 4 Statutu SEIU oraz w Statutach i Regulaminach Instytucji Stowarzyszonych, Polityce i Procedurach SEIU przeciwdziałających dyskryminacji i nękanii, a także w innych politykach instytucji stowarzyszonych, zakazują zachowania niezgodnego z historycznym przekonaniem SEIU o tym, że nasza siła wynika ze wspólnoty i różnorodności oraz że nie mogą nas podzielić przejawy dyskryminacji.

*Pozostałe źródła  
władzy*

*Naruszenia etyki  
poza Kodeksem*

Osoby objęte Kodeksem będą przestrzegać przepisów prawa stanowego i federalnego, Statutu i Regulaminu SEIU i instytucji stowarzyszonych oraz polityk SEIU i instytucji stowarzyszonych przeciwdziałających dyskryminacji i nękanii jako nieodłącznej części naszego zobowiązania do utrzymywania kultury etycznej i najwyższych standardów postępowania w całym Związku. Naruszenia tych praw i polityk stanowią złamanie zasad etycznych. Powinny być one jednak rozpatrywane w trybie przewidzianym w obowiązujących przepisach i politykach, a nie w niniejszym Kodeksie, chyba że dotyczą także naruszeń niniejszego Kodeksu. W szczególności jedyny mechanizm egzekwowania w sprawach o naruszenie postanowień Statutu i Regulaminu SEIU lub Statutu i Regulaminu Podmiotów powiązanych stanowią procedury określone w tych dokumentach, chyba że zarzuty obejmują również naruszenia niniejszego Kodeksu. Ponadto skargi wynikające z układów zbiorowych pracy są wyłączone z egzekwowania w oparciu o niniejszy Kodeks, chyba że dotyczą one także naruszeń niniejszego Kodeksu. Zakres i normy niniejszego Kodeksu zostały określone w postanowieniach wskazanych poniżej.

*Zakres  
zastosowania,  
Związek  
Międzynarodowy*

**Art. 1.** Zakres zastosowania do Związku Międzynarodowego. Odtąd Kodeks SEIU w całości odnosi się do wszystkich członków organów, członków zarządu i pracowników SEIU. Osoby te są dalej określane jako „osoby objęte Kodeksem”.

SEIU dołączy niniejszy Kodeks w całości do swojego Statutu i Regulaminu, we wszystkich jego przyszłych publikacjach.

*Zakres  
zastosowania,  
podmioty  
powiązane*

**Art. 2.** Zakres zastosowania do Podmiotów powiązanych z SEIU W drodze uchwały Zarządu

Międzynarodowego SEIU Kodeks SEIU w całości odnosi się do wszystkich członków organów, członków zarządu oraz pracowników wszystkich organów powiązanych i związków lokalnych zarejestrowanych przez SEIU (zwanymi dalej „Podmiotami powiązanymi”). Osoby te są dalej określane jako „osoby objęte Kodeksem”.

**(a).** Każdy Podmiot powiązany zobowiązany jest dopilnować, aby Kodeks został udostępniony wszystkim pracownikom możliwie jak najszybciej, jednak nie później niż do końca 2020 r.

*Odpowiedzialność  
podmiotów  
powiązanych*

**(b).** Każdy Podmiot powiązany winien załączyć i dołączyć niniejszy Kodeks w całości do swojego Statutu i Regulaminu we wszystkich jego przyszłych publikacjach.

**(c).** W przypadku gdy w niniejszym Kodeksie pojawia się odniesienie do SEIU lub programu, działu czy stanowiska SEIU, odpowiednie odniesienie dotyczy poszczególnych Podmiotów powiązanych lub ich równoważnych programów, działów bądź stanowisk.

**(d).** Każdy Podmiot powiązany odpowiada za egzekwowanie przestrzegania Kodeksu i upowszechnianie go wśród osób objętych Kodeksem w sposób zgodny z jego postanowieniami i z zastrzeżeniem, że SEIU będzie udzielał w tym zakresie pomocy oraz sprawował nadzór.

**(e).** Celem Kodeksu nie jest uniemożliwienie Podmiotom powiązanym przyjęcia wyższych standardów i najlepszych praktyk, o ile uzyskają one aprobatę Rzecznika ds. Etyki SEIU.

## **CZĘŚĆ B: OBOWIĄZKI OGÓLNE**

**Art. 3.** Obowiązki osób objętych Kodeksem.

**(a).** Przestrzeganie Kodeksu. SEIU oraz każdy Podmiot powiązany przekażą egzemplarz Kodeksu każdej osobie objętej Kodeksem. Każda osoba objęta Kodeksem zobowiązana jest co roku potwierdzić, że otrzymała egzemplarz niniejszego Kodeksu, zapoznała się z jego postanowieniami, rozumie je i zobowiązuje się do jego przestrzegania.

*Obowiązki  
osób objętych  
Kodeksem*

*Coroczne  
potwierdzenie*

**(b).** Obowiązek ujawnienia. Osoby objęte Kodeksem

Obowiązek  
ujawnienia

Konflikt  
interesów,  
definicja

ujawnią Rzecznikowi ds. Etyki SEIU lub Pełnomocnikowi ds. Etyki Podmiotu powiązanego, określonych w Części F niniejszego Kodeksu, wszelkie konflikty interesu lub pozory konfliktu, w sytuacji, w której ich nadrzędny obowiązek chronienia interesów członków może zostać zaburzony przez kolidujący interes, w tym interes, relacje lub operację wymienioną w niniejszym Kodeksie. Rzeczywiste, domniemane i potencjalne konflikty interesów należy ujawnić w momencie, gdy osoby objęte Kodeksem powezmą o nich wiedzę.

Wykluczenie z  
funkcji

**(c).** Zakaz zajmowania stanowisk w SEIU i Podmiotach powiązanych. Żadna osoba, która została skazana za przestępstwo związane ze spowodowaniem ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, nadużyciem lub niewłaściwym wykorzystaniem stanowiska bądź zatrudnieniem w organizacji pracowniczej w celu poszukiwania lub uzyskiwania nielegalnych korzyści kosztem jej członków, nie może pełnić funkcji członka władz lub zajmować stanowiska kierowniczego w SEIU ani Podmiocie powiązanym, z wyjątkiem sytuacji szczególnych przewidzianych w obowiązującym prawie federalnym.

## CZĘŚĆ C: DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA I FINANSOWA

Ochrona  
funduszy  
członkowskich

**Art. 4.** Ogólny obowiązek ochrony funduszy członkowskich i przysługujące członkom prawo do kontroli dokumentacji.

**(a).** Majątek i fundusze organizacji pracowniczych są im powierzane dla dobra członków. Członkowie mają prawo upewnić się, czy majątek i fundusze są wydatkowe odpowiednio i na właściwe cele. Związek pełni funkcje właścicielskie, obejmujące zawieranie wszelkich umów kupna i sprzedaży lub umów o świadczenie istotnych usług, w sposób zgodny z niniejszym Kodeksem. Wszyscy członkowie organów, członkowie zarządu i pracownicy SEIU oraz Podmiotów powiązanych SEIU, zarówno wybierani jak i mianowani, obdarzani są zaufaniem i powierza się im obowiązek powierniczy obejmujący uczciwe i

Obowiązek  
powierniczy



wierne słuzenie interesom członków.

- (b).** Zgodnie z art. 201 Ustawy o raportowaniu i ujawnianiu zarządów organizacji pracowniczych, SEIU umożliwi członkom przegląd w słusznej sprawie wszelkich ksiąg rachunkowych, ewidencji i dowodów księgowych niezbędnych do zweryfikowania corocznego raportu finansowego SEIU składanego do Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych na podstawie wyżej wspomnianego artykułu.
- (c).** Podmioty powiązane, w których skład wchodzi wyłącznie członkowie zatrudnieni przez organy rządowe, umożliwią członkowi zapoznanie się z raportem finansowym przedłożonym organowi państwowemu oraz przegląd, ze słusznych powodów i zgodnie z prawem stanowym, wszelkich ksiąg rachunkowych, ewidencji i dowodów księgowych niezbędnych do weryfikacji rocznego sprawozdania finansowego Podmiotu powiązanego.

*Przegląd  
dokumentacji*

**Art. 5.** Zakazane interesy i operacje finansowe. Osoby objęte Kodeksem nie posiadają, zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą, znaczącego udziału lub interesu finansowego prowadzących do powstania konfliktu interesów z ich obowiązkami powierniczymi.

*Interesy i  
operacje  
finansowe*

- (a).** Na potrzeby niniejszych zasad określenie „znaczący udział lub interes finansowy” oznacza udział lub interes, który znacząco wpływa na finansową sytuację osoby lub umożliwia jej wywieranie znaczącego wpływu na decyzje określonego podmiotu gospodarczego.
- (b).** „Znaczący udział lub interes finansowy” nie obejmuje akcji nabywanych w ramach planu zakupu akcji, planu udziału w zyskach, programu akcji pracowniczych (ESOP) lub ślepego funduszu powierniczego. Osoby objęte Kodeksem mogą posiadać, za pośrednictwem funduszu wspólnego inwestowania lub innego podobnego instrumentu inwestycyjnego, akcje notowane w obrocie publicznym pracodawcy, z którym SEIU lub Podmiot powiązany negocjuje układ zbiorowy pracy lub

*Znaczący udział  
lub interes  
finansowy,  
definicja*

prowadzi interesy, lub u którego SEIU lub Podmiot powiązany usiłuje organizować pracowników, pod warunkiem że wszystkie transakcje wpływające na takie interesy prowadzone są zgodnie z cenami i warunkami stosowanymi na otwartym rynku.

- Zakazy* **(c).** Zabrania się osobom objętym Kodeksem:
- Pracodawcy* **(1).** Świadomie posiadać znaczący udział lub interes finansowy w jakimkolwiek podmiocie prowadzącym negocjacje zbiorowe z SEIU lub jego Podmiotami powiązanymi;
- Dostawcy* **(2)** Wywierać wpływ lub usiłować wywierać wpływ lub uczestniczyć w jakikolwiek sposób w podejmowaniu decyzji dotyczących relacji SEIU lub Podmiotu powiązanego z dostawcą, firmą lub innym podmiotem, lub jednostką, w których osoba objęta Kodeksem lub jej krewni, małżonek lub partner biznesowy posiadają znaczący udział lub interes finansowy; oraz
- Zawieranie transakcji na własny rachunek* **(3).** Zawierać transakcje na własny rachunek z SEIU lub którymkolwiek z jego Podmiotów powiązanych, takie jak kupno dóbr od SEIU lub sprzedaż dóbr SEIU, bez zatwierdzenia przez poinformowanego o sytuacji Sekretarza-Skarbnika Związku Międzynarodowego (lub, odpowiednio, Sekretarza-Skarbnika Podmiotu powiązanego), uzyskanej po całkowitym ujawnieniu informacji, w tym niezależnej wyceny wartości rynkowej dobra kupowanego lub sprzedawanego.
- Ujawnianie* **(d).** Aby zapewnić zgodność z tym artykułem, osoby objęte Kodeksem zobowiązane są do ujawnienia wszelkich udziałów, transakcji i interesów wskazanych w niniejszym artykule zgodnie z art. 3(b) niniejszego Kodeksu.
- Płatności i prezenty* **Art. 6** Płatności i prezenty od pracodawców, dostawców i członków.
- Zakazy, wyjątki* **(a)** Osoby objęte Kodeksem nie mogą świadomie przyjmować żadnych wpłat, korzyści lub prezentów o wartości wyższej niż minimalna od żadnego



pracodawcy, który bierze udział lub zamierza wziąć udział w układzie zbiorowym pracy z SEIU lub Podmiotem powiązany ani od żadnej spółki lub firmy, która prowadzi lub zamierza prowadzić interesy z SEIU lub Podmiotem powiązany.

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>(1)</b> Niniejszy artykuł nie dotyczy wpłat i korzyści wypłacanych osobom objętym Kodeksem przez wyżej wspomnianych pracodawców jako wynagrodzenie za ich podstawowe i regularne zatrudnienie.</p>   | <p><i>Regularne zatrudnienie</i></p>   |
| <p><b>(2)</b> Niniejszy artykuł nie dotyczy pracy i usług wykonywanych przez osoby objęte Kodeksem dla wyżej wspomnianych pracodawców lub firm w niepełnym wymiarze godzin, na warunkach rynkowych i za typowe wynagrodzenie za taką pracę lub usługi.</p>   | <p><i>Płatność za usługi</i></p>   |
| <p><b>(3)</b> Niniejszy artykuł nie dotyczy udziału w wydarzeniach organizowanych przez urzędników państwowych związanych z omawianiem kwestii polityki publicznej.</p>  | <p><i>Wydarzenia związane z polityką publiczną</i></p>                                 |
| <p><b>(4)</b> W przypadku produktów łatwo się psujących, takich jak żywność, których wartość jest wyższa niż minimalna, ale ich zwrot jest niemożliwy, uznaje się wyrzucenie lub przekazanie takich produktów do wspólnego wykorzystania przez członków i pracowników biurowych za zgodne z niniejszymi postanowieniami. Jeśli prezent zostanie wyrzucony lub przekazany do wspólnego wykorzystania, zaleca się, by osoba, która go przekazuje, została o tym poinformowana, aby uniknąć wrażenia konfliktu interesów ze strony osoby objętej Kodeksem i aby zniechęcić do ponownego doprowadzenia do takiej sytuacji.</p> | <p><i>Produkty łatwo psujące się</i></p> <p><i>Zalecane informowanie darczyńcy</i></p> |
| <p><b>(b).</b> Osoby objęte Kodeksem nie mogą świadomie przyjmować wpłat lub prezentów w wartości wyższej niż minimalna od żadnego członka, chyba że zachodzi relacja osobista niezależna od powiązań pomiędzy Związkiem a członkiem. Przepis ten nie ma zastosowania do wpłat na kampanie władz</p>   | <p><i>Etyka, płatności i prezenty</i></p>  |

związkowych dokonywanych zgodnie ze Statutem i Regulaminem SEIU.

- Zakaz przekształcania*      **Art. 7.** Przekształcanie funduszy i własności Związku. Osobom objętym Kodeksem nie wolno wykorzystywać, przekształcać ani przekierowywać żadnych funduszy ani składników majątku należących do SEIU dla uzyskania osobistych korzyści lub zysku.
- Osoby trzecie*      **Art. 8.** Zastosowanie do osób trzecich. Zasady niniejszego Kodeksu mają zastosowanie do tych inwestycji i działań osób trzecich, które mają na celu ukrycie udziałów finansowych członków organów lub pracowników SEIU lub obejście norm niniejszego Kodeksu.
- Zakaz pożyczek*      **Art. 9.** Zakaz udzielania określonych pożyczek. SEIU nie udzieli żadnym członkom władz lub pracownikom ani członkom ich rodzin pożyczek, które w dowolnym momencie skutkowałyby przekroczeniem sumy 2000 \$ całkowitego zadłużenia takich członków władz, pracowników lub członków ich rodzin.

## **CZĘŚĆ D: FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ I ORGANIZACJE POWIĄZANE**

- Fundusz świadczeń*      **Art. 10.** Obowiązki osób objętych Kodeksem.
- Definicja*      **(a).** Obowiązki osób objętych Kodeksem.
- (1)** Na potrzeby niniejszego artykułu:
- a.** „Fundusz lub program świadczeń” oznacza fundusz lub program świadczeń emerytalnych, zdrowotnych lub socjalnych finansowany przez SEIU lub Podmiot powiązany, lub taki, w którym uczestniczy SEIU bądź Podmiot powiązany.
- b.** Zastosowanie ma definicja terminu „znaczący udział lub interes finansowy”, o której mowa w artykule 5.
- Powiernicy funduszu, zakazy*      **(2)** Osobom objętym Kodeksem, które pełnią funkcje powiernicze w stosunku do funduszu lub programu świadczeń, pełnią obowiązki związane z funduszem lub programem bądź mają wpływ na zarządzanie nimi, zabrania się:

- a.** posiadania jakichkolwiek znacznych udziałów lub jakichkolwiek szkodliwych powiązań osobistych z jakimkolwiek zarządzającym aktywami, ubezpieczycielem, pośrednikiem, konsultantem lub inną firmą, lub osobą prowadzącą lub pragnącą prowadzić interesy z funduszem lub programem; *Udziały i powiązania osobiste*
- b.** przyjmowania jakichkolwiek płatności o charakterze osobistym od jakiejkolwiek firmy lub specjalistycznego przedsiębiorstwa, które prowadzi interesy lub dąży do prowadzenia interesów z funduszem lub programem, innych niż płatności wynikających z umowy za wykonaną pracę oraz *Płatności o charakterze osobistym*
- c.** otrzymywania wynagrodzenia za wszelkiego rodzaju usługi świadczone w charakterze przedstawiciela pracowników lub wyznaczonego przez pracowników powiernika funduszu lub programu, z wyjątkiem zwrotu zasadnych wydatków prawidłowo i faktycznie poniesionych oraz spójnych z innymi przedstawicielami lub powiernikami, z zastrzeżeniem, że nie stanowi naruszenia niniejszego postanowienia wynagrodzenie uzyskiwane od funduszu lub programu zgodnie z prawem przez członka organów lub pracownika zarządzającego niezatrudnianego przez SEIU lub Podmiot powiązany w pełnym wymiarze godzin, jeżeli takie zatrudnienie jest zgodne z obowiązującymi ograniczeniami prawnymi i zostało w pełni ujawnione w stosownych sprawozdaniach. *Wynagrodzenie, wyłączenia*
- (3)** Aby zapewnić zgodność z niniejszym artykułem, wszystkie osoby objęte Kodeksem zobowiązane są ujawniać wszelkie udziały, transakcje i powiązania odnoszące się do niniejszego artykułu zgodnie z art. 3(b) niniejszego Kodeksu. *Ujawnianie*
- (4)** Nie będzie sprawować funkcji powierniczej ani obowiązków związanych z zarządzaniem *Wykluczenie*

funduszem lub programem świadczeń osoba skazana za przestępstwo wiążące się z poważnym uszczerbkiem na zdrowiu lub nadużyciem, lub niewłaściwym wykorzystaniem stanowiska lub zatrudnienia w funduszu świadczeń pracowniczych w celu poszukiwania lub uzyskania bezprawnych korzyści kosztem beneficjentów funduszu lub programu świadczeń pracowniczych, poza ograniczonymi wyjątkami określonymi w obowiązujących przepisach prawa federalnego.

**(b).** Organizacje powiązane z SEIU.

*Definicja organizacji powiązanych*

**(1)** Na potrzeby niniejszego artykułu organizacja „powiązana z” SEIU lub Podmiotem powiązonym oznacza organizację

- w której 25% lub więcej członków zarządu stanowią członkowie organów lub pracownicy SEIU lub Podmiotu powiązanego lub
- w której 50% lub więcej funduszy pochodzi od SEIU lub Podmiotu powiązanego.

*Obowiązki osób objętych Kodeksem*

**(2)** Osoby objęte Kodeksem, które pełnią funkcje powiernicze, sprawują obowiązki lub wywierają wpływ na zarządzanie organizacją powiązaną z SEIU, podlegają postanowieniom i utrzymują standardy Kodeksu SEIU w czasie wykonywania działań w imieniu lub na rzecz organizacji powiązanej z SEIU.

## **CZĘŚĆ E: POWIĄZANIA RODZINNE I OSOBISTE**

*Powiązania rodzinne i osobiste*

**Art. 11.** Cel zasad regulujących powiązania rodzinne i osobiste. SEIU nie zabrania zatrudniania wykwalifikowanych krewnych obecnych członków organów czy pracowników, ani osób, z którymi członkowie organów bądź pracownicy utrzymują relacje uczuciowe lub intymne relacje osobiste. SEIU nie zabrania również posiadania wykwalifikowanych dostawców, którzy zatrudniają krewnych członków organów bądź

pracowników SEIU ani osób, z którymi członkowie organów lub pracownicy utrzymują relacje osobiste.

SEIU zdaje sobie jednak sprawę, że istnienie takich relacji może być źródłem problemów, w tym faworyzowania lub pozornego faworyzowania krewnych czy osób zaangażowanych w relacje osobiste.

Traktowanie takich osób w sposób szczególny – lub stwarzanie takiego wrażenia – jest niezgodne z naszymi zasadami zarządzania i odpowiedzialności oraz obowiązkiem uczciwego prowadzenia interesów SEIU. Postanowienia tej części mają zapewnić, że powiązania rodzinne i osobiste nie będą wywierać wpływu na interakcje zawodowe między takimi pracownikami a innymi członkami władz, pracownikami i stronami trzecimi.

*Cel zasad*

**Art. 12.** Definicje. Na potrzeby niniejszej części:

- (a).** „Krewny” oznacza rodzinę, małżonka, partnera, dziecko, dziadka, wnuka, rodzeństwo, ciotkę, wuja, siostrzenicę i siostrzeńca, bratanicę i bratankę, kuzynów pierwszego i drugiego stopnia, powinowatych, rodzinę przybraną, zastępczego rodzica, dziecko w opiece zastępczej i wszystkich członków gospodarstwa domowego pracownika. Krewni partnerów zamieszkujących w tym samym gospodarstwie domowym są objęci definicją w tym samym stopniu, co krewni współmałżonka.
- (b).** „Relacja osobista” oznacza aktualną relację uczuciową lub intymną relację osobistą, która może obejmować m.in. spotkanie się, wspólne pożycie, związek partnerski lub inne istotne związki. Definicja ta ma zastosowanie niezależnie od płci, tożsamości płciowej czy orientacji seksualnej osób tworzących daną relację. Ograniczenie to nie ma zastosowania do przyjaciół, znajomych, byłych kolegów i koleżanek, którzy w inny sposób nie są objęci zakresem terminu „relacji osobistych”.

*Etyka,  
powiązania,  
rodzinne i  
osobiste*

**Art. 13.** Zakazane postępowanie. Zastosowanie mają następujące zasady ogólne:

*Zakazane  
postępowanie*

- (a).** Podania o pracę złożone przez krewnych osób

- Proces składania podań*
- objętych Kodeksem i osoby pozostające w relacji osobistej z osobami objętymi Kodeksem będą oceniane w oparciu o te same kryteria w zakresie kwalifikacji, jakie są stosowane do oceny innych kandydatów. Przekazywanie właściwym organom rekrutacyjnym podań o pracę w imieniu osób pozostających w relacji rodzinnej lub osobistej nie stanowi samo w sobie próby wpływania na decyzję o zatrudnieniu. Jednak dalsze ingerowanie w proces rekrutacji może być uznane za niewłaściwe.
- Decyzje o zatrudnieniu*
- (b).** Osoby podlegające Kodeksowi nie będą podejmowały decyzji o zatrudnieniu w stosunku do krewnych lub osób, z którymi łączy je relacja osobista ani nie będą podejmowały prób wpływania na decyzje o zatrudnieniu podejmowane przez inne osoby.
- Zakaz nadzorowania bliskich*
- (c).** Pracownicy pełniący funkcje kierownicze nie mogą bezpośredniego nadzorować pracy krewnych ani osób, z którymi łączą je relacje osobiste. W sytuacji braku stosunku bezpośredniej zależności lub relacji przełożony-podwładny krewni i pracownicy pozostający w relacjach rodzinnych lub osobistych mogą co do zasady pracować w tym samym dziale, o ile nie prowadzi to do powstania trudności operacyjnych.
- Decyzje dotyczące zatrudniania*
- (d).** Osoby objęte Kodeksem nie będą podejmowały decyzji o zatrudnieniu w stosunku do krewnych lub osób, z którymi łączy je relacja osobista, ani nie będą podejmowały prób wpływania na decyzje o zatrudnieniu podejmowane przez inne osoby. Niedozwolone decyzje obejmują między innymi decyzje dotyczące zatrudniania, wynagrodzenia, czasu pracy, świadczeń, przydzielania zadań, oceny, szkoleń, kwestii dyscyplinarnych, awansu i przeniesień.
- Ujawnianie*
- (e).** Aby zapewnić zgodność z niniejszym artykułem, wszystkie osoby objęte Kodeksem muszą poinformować Rzecznika ds. Etyki lub Łącznika ds. Etyki Podmiotu powiązanego, w zależności od sytuacji, o każdej relacji, której dotyczy niniejszy



artykuł zgodnie z art. 3(b) niniejszego Kodeksu.

## **CZĘŚĆ F: EGZEKWOWANIE**

*Egzekwowanie*

**Art. 14.** Doradca ds. Etyki Stanowisko Doradcy ds. Etyki służy zapewnieniu należytego wsparcia dla SEIU przy wdrażaniu i egzekwowaniu stosowania Kodeksu. Funkcję Doradcy ds. Etyki winna sprawować osoba ciesząca się nieposzlakowaną uczciwością i reputacją, najlepiej z doświadczeniem w obszarze etyki, egzekwowania prawa i działalności ruchów pracowniczych. Doradca ds. Etyki świadczy usługi w ramach umowy i nie może być pracownikiem Związku Międzynarodowego ani żadnego z jego Podmiotów powiązanych. Doradca ds. Etyki powoływany jest przez Przewodniczącego Związku Międzynarodowego, a jego powołanie zatwierdza Zarząd Międzynarodowy. Przewodniczący Związku Międzynarodowego, Sekretarz-Skarbnik Związku Międzynarodowego oraz Zarząd SEIU mogą przekazać kwestie związane z niniejszym Kodeksem do kontroli i/lub konsultacji Doradcy ds. Etyki zgodnie z artykułami 22 i 23.

*Doradca ds.  
Etyki.*

*Kontrola lub  
konsultacja*

**Art. 15.** Rzecznik ds. Etyki. Stanowisko Rzecznika ds. Etyki SEIU służy nadzorowi nad wdrażaniem i egzekwowaniem Kodeksu oraz nieustanym wysiłkom na rzecz podnoszenia kultury etycznej w całym Związku. Rzecznik ds. Etyki wspiera Związek Międzynarodowy i Podmioty powiązane w kwestiach i wątpliwościach odnoszących się do Kodeksu i kultury etycznej, kieruje szkoleniem członków władz i personelu SEIU oraz Podmiotów powiązanych w tematyce Kodeksu i kultury etycznej, odpowiada na wątpliwości i skargi natury etycznej zgodnie z artykułami 17-23, przyjmuje i rozstrzyga ujawnienia dotyczące konfliktu interesów, pomaga Doradcy ds. Etyki i zapewnia wszelkie niezbędne wsparcie dotyczące całego programu etycznego SEIU. Rzecznik ds. Etyki, w porozumieniu z Doradcą ds. Etyki, corocznie przedkłada Zarządowi Międzynarodowemu SEIU sprawozdanie podsumowujące przestrzeganie Kodeksu, działania szkoleniowe, działalność wykonawczą, kulturotwórczą i powiązane działania oraz zalecenia dotyczące zmian w programie etycznym, które zdaniem

*Rzecznik  
ds. Etyki*

*Sprawozdanie  
roczne*

- Rzecznika mogłyby poprawić skuteczność programu.
- Kontrole okresowe* Rzecznik ds. Etyki może również przeprowadzać okresowe kontrole w celu monitorowania przestrzegania Kodeksu i oceny, czy partnerstwa, spółki joint venture i ustalenia z organizacjami zarządzającymi są zgodne z niniejszym Kodeksem, odpowiednio udokumentowane, stanowią uzasadnioną inwestycję lub płatność za dobra i usługi, służą celom zwolnienia SEIU z podatków i nie skutkują niedozwolonymi korzyściami osób prywatnych lub transakcjami przynoszącymi nadmierne korzyści. Rzecznik ds. Etyki jest pracownikiem Działu Prawnego SEIU.
- Łącznik ds. Etyki* **Art. 16.** Łącznik ds. Etyki Podmiotu powiązanego. Każdy Podmiot powiązany wyznacza Łącznika ds. Etyki, który udziela porady i wskazówek w kwestiach etyki, jest głównym kontaktem podmiotu Powiązanego z Rzecznikiem ds. Etyki Związku Międzynarodowego, wspiera wykonywanie Kodeksu, nadzoruje szkolenia w kwestiach etyki, pomaga Podmiotowi powiązanemu w działaniach wzmacniających kulturę etyczną oraz pełni rolę przywódczą w kwestiach etyki w Podmiocie powiązanym.
- Wymagania kwalifikacyjne* **(a). Funkcji Łącznika ds. Etyki nie mogą pełnić** przewodniczący, dyrektorzy ds. operacyjnych, sekretarze skarbnicy, dyrektorzy finansowi, szefowie biur i ich odpowiednicy.
- Rotacja* **(b).** O ile nie powoduje to problemów operacyjnych, zaleca się okresową zmianę na stanowisku Łącznika ds. Etyki w celu podnoszenia standardów etycznych liderów w Podmiotach powiązanych. Podmioty powiązane powiadomią Rzecznika ds. Etyki SEIU o wyznaczeniu Łącznika ds. Etyki oraz o wszelkich wakatach na tym stanowisku najszybciej, jak będzie to możliwe.
- Szkolenie* **(c).** Łącznicy ds. Etyki będą odbywali regularne szkolenia właściwe dla pełnionej przez nich funkcji zapewniane przez Związek Międzynarodowy. Podmioty powiązane powinny dołożyć wszelkich starań, aby zapewnić uczestnictwo swoich Łączników ds. Etyki.

**Art. 17.** Skargi.*Skargi*

**(a).** Każda osoba objęta Kodeksem i każdy członek może złożyć pisemną skargę dotyczącą podejrzenia o naruszenie Kodeksu. Skargi i zgłoszenia ustne zostaną zaprotokołowane w formie pisemnej w celu ich rozpatrzenia. Skargi powinny być podpisane lub zawierać imię i nazwisko osoby lub imiona i nazwiska osób je składających i będą przechowywane w poufności zgodnie z art. 24. Skargi dotyczące naruszenia Kodeksu nie będą egzekwowane w trybie przewidzianym w statutach i regulaminach SEIU lub Podmiotów powiązanych, o ile nie dotyczą również naruszenia statutu i regulaminów.

*Składanie**Egzekwowanie na podstawie Statutu*

**(b).** Związek Międzynarodowy opublikuje dane kontaktowe potrzebne do składania skarg dotyczących kwestii etycznych na stronie internetowej SEIU i będzie udostępniać te informacje na żądanie.

*Dane kontaktowe*

**(c).** Każdy Podmiot powiązany udostępni swoim pracownikom i członkom dane kontaktowe łącznika ds. Etyki.

**Art. 18.** Skargi rozpatrywane przez Związek Międzynarodowy. Skargi dotyczące podejrzeń o naruszenie Kodeksu, składane do Zarządu Międzynarodowego lub Doradcy ds. Etyki, należy kierować najpierw do Rzecznika ds. Etyki SEIU. Rzecznik ds. Etyki rozpatruje skargi dotyczące etyki przedkładane Związkowi Międzynarodowemu i odpowiada na nie według własnego uznania, między innymi udzielając porad lub wskazówek, rozwiązując je nieformalnie, kierując je do innych działów i przekazując je do Doradcy ds. Etyki do dalszego rozpatrywania. W razie potrzeby i według uznania Rzecznika ds. Etyki osoba składająca skargę powiadamiana jest o aktualnym statusie skargi, a we wszystkich przypadkach – po zakończeniu jej rozpatrywania.

*Rozpatrywanie skarg, Związek Międzynarodowy*

**Art. 19.** Skargi rozpatrywane przez Podmiot powiązany; Zawiadomienie Rzecznika ds. Etyki Zawiadomienia Rzecznika ds. Etyki. Skargi w kwestiach etycznych

- Rozpatrywanie skarg, podmioty powiązane* zgłoszone lub przekazane Podmiotowi powiązanemu będą badane przez Podmiot powiązany, którego dotyczy skarga i, o ile będzie to uzasadnione, mogą stać się podstawą postępowania dyscyplinarnego wobec pracownika lub formalnych zarzutów w związku, które zostaną rozpatrzone przez organ wyjaśniający, zgodnie z wymogami określonymi w statucie i regulaminie Podmiotu powiązanego i/lub Statucie i Regulaminie SEIU. Rzecznik ds. Etyki może doradzać Podmiotom powiązanym w sprawach związanych z wyjaśnianiem i rozpatrywaniem skarg i zgłoszeń dotyczących
- Powiadamianie Rzecznika* podejrzeń o naruszenie Kodeksu. Jeśli skarga dotyczy przewodniczącego Podmiotu powiązanego, dyrektora ds. operacyjnych, szefa biura, sekretarza-skarbnika, kierownika finansowego lub ich odpowiednika, Podmiot powiązany powiadomi o tym Rzecznika ds. Etyki tak szybko, jak to możliwe. Rzecznik ds. Etyki może konsultować się z Doradcą ds. Etyki w sprawie każdego pytania zadanego przez Podmiot powiązany.
- Brak współpracy* **Art. 20.** Brak współpracy. Skargi w złej wierze. Nieuzasadniony brak pełnej współpracy ze strony osoby objętej Kodeksem przy prowadzeniu działań bądź badaniu
- Zła wiara* skargi w kwestii etycznej lub rzekomego naruszenia postanowień niniejszego Kodeksu stanowi oddzielne naruszenie niniejszego Kodeksu. Po powiadomieniu, zbadaniu i uczciwym rozpatrzeniu sprawy SEIU zachowuje prawo do zastosowania środków dyscyplinarnych wobec osób, które w złej wierze złożyły świadomie fałszywe skargi, zawiadomienia i zapytania o złośliwym i nękającym charakterze.
- Właściwość pierwotna* **Art. 21.** Właściwość pierwotna.
- Wniosek podmiotu powiązanego* **(a).** Wnioski o właściwość pierwotną. Jeżeli Podmiot powiązany lub członek jego władz lub zarządu uważa, że formalne zarzuty wewnętrzne związku przeciwko osobie objętej Kodeksem, obejmujące również podejrzenie naruszenia niniejszego Kodeksu, dotyczą sytuacji, która może poważnie zagrozić interesom Podmiotu powiązanego lub Związku Międzynarodowego, lub że postępowanie dyscyplinarne Podmiotu powiązanego nie będzie w pełni chronić interesów tego podmiotu, jego

członka lub członka jego organów, może zwrócić się do Przewodniczącego Związku Międzynarodowego o przejęcie właściwości pierwotnej nad sprawą zgodnie z rozdziałem XVII art. 2(f) Statutu i Regulaminu SEIU.

- (b)** Przejęcie właściwości pierwotnej nad sprawą przez Przewodniczącego Związku Międzynarodowego. Zgodnie z rozdziałem XVII art. 2(f) Statutu i Regulaminu SEIU Przewodniczący Związku Międzynarodowego może, według własnego uznania, przejąć właściwość pierwotną nad formalnymi wewnętrznymi zarzutami związkowymi, obejmującymi naruszenie niniejszego Kodeksu, jeżeli po zbadaniu sprawy uzna, że zarzuty przeciwko osobie objętej Kodeksem dotyczą sytuacji, która może poważnie zagrozić interesom Podmiotu powiązanego lub Związku Międzynarodowego. Przewodniczący Związku Międzynarodowego może, według własnego uznania, skierować sprawę do Doradcy ds. Etyki w celu uzyskania porady odnośnie przejęcia właściwości pierwotnej.

*Przejęcie  
właściwości*

**Art. 22.** Przekazanie zarzutów formalnych do Doradcy ds. Etyki. W przypadku złożenia wewnętrznych zarzutów formalnych do Związku Międzynarodowego zgodnie z rozdziałem XVII art. 3 Statutu i Regulaminu SEIU, obejmujących podejrzenie naruszenia niniejszego Kodeksu przez członka organów lub zarządu Związku Międzynarodowego lub Podmiotu powiązanego, zarzuty takie mogą być skierowane do Doradcy ds. Etyki w celu ich zbadania i uzyskania porady.

*Przekazanie  
zarzutów  
hybrydowych*

**Art. 23.** Badanie skarg przez Doradcę ds. Etyki.

- (a)** Jeżeli po zbadaniu zarzutów naruszenia Kodeksu, zgłoszonych jako skarga lub zawiadomienie formalne, Doradca ds. Etyki uzna, że zarzuty te są zasadne i/ lub uzasadniają dalsze badanie, powinien wskazać Związkowi Międzynarodowemu zalecane środki lub dalsze postępowanie dotyczące skargi lub zarzutów, w tym m.in.:

*Doradca ds.  
Etyki, możliwe  
rekomendacje*

- (1)** kontynuowanie badania sprawy przez personel SEIU i/lub specjalistę/specjalistów z zewnątrz;

- (2) postawienie formalnych zarzutów na podstawie rozdziału XVII Statutu i Regulaminu SEIU;
- (3) przyjęcie właściwości pierwotnej przez Przewodniczącego Związku Międzynarodowego zgodnie z rozdziałem XVII art. 2(f) Statutu i Regulaminu SEIU;
- (4) wyznaczenie osoby prowadzącej wysłuchanie w celu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego zgodnie z rozdziałem XVII art. 3 Statutu i Regulaminu SEIU;
- (5) środki dyscyplinujące wobec pracowników objętych Kodeksem;
- (6) sankcje wobec członków organów lub związku objętych formalnym postępowaniem;
- (7) inne działania uznane za właściwe w ocenie Doradcy ds. Etyki.

Niezasadność

- (b) Jeżeli Doradca ds. Etyki po zbadaniu zarzutów dotyczących naruszenia Kodeksu stwierdzi, że zarzuty są niezasadnione lub że dalsze badanie nie jest konieczne, poinformuje Związek Międzynarodowy o swoich ustaleniach.

Sygnaliści

## **CZĘŚĆ G: OCHRONA SYGNALISTÓW**

Poufność

**Art. 24.** Poufność. SEIU dołoży wszelkich starań, aby zachować poufność tożsamości każdej osoby zgłaszającej zastrzeżenia lub zapytania bądź składającej zawiadomienie i wnoszącej skargi w kwestiach etycznych zgodnie z niniejszym Kodeksem, chyba że osoba zgłaszająca wyraziła zgodę na ujawnienie danych lub jest to konieczne w związku z wypełnianiem obowiązków powierniczych lub prawnych przez SEIU. SEIU będzie również traktował komunikację dotyczącą skarg lub wątpliwości natury etycznej z możliwie najwyższą poufnością i dyskrecją, o ile pozwoli to na pełne i uczciwe wyjaśnienie, wypełnianie obowiązków powierniczych oraz prawnych oraz, w razie potrzeby, zbadanie operacji Związku

Zakaz  
działań  
odwetowych

**Art. 25.** Zakaz działań odwetowych. SEIU zachęca



wszystkich członków władz i pracowników, aby informowali Związek o wszelkich wątpliwościach i skargach dotyczących naruszeń niniejszego Kodeksu, co opisano szerzej w Części F powyżej.

- (a).** SEIU wyraźnie zabrania podejmowania działań odwetowych wobec osób objętych Kodeksem i członków, którzy:
- (1)** składają skargi, zgłoszenia i zapytania w dobrej wierze i zgodnie z niniejszym Kodeksem;
  - (2)** sprzeciwiają się wszelkim praktykom zabronionym przez Kodeks;
  - (3)** dostarczają dowodów, zeznają lub informują albo w inny sposób współpracują przy postępowaniach wyjaśniających lub procedurach egzekwowania niniejszego Kodeksu; oraz
  - (4)** w inny sposób uczestniczą w procesie egzekwowania określonym w powyższej CZĘŚCI F.
- (b)** W szczególności SEIU nie będzie tolerować działań odwetowych podejmowanych w jakiejkolwiek formie przeciwko Łącznikom ds. Etyki Podmiotów powiązanych w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków.
- (c)** O wszelkich domniemanych działaniach odwetowych należy niezwłocznie informować Rzecznika ds. Etyki SEIU lub Łącznika ds. Etyki Podmiotu powiązanego, a odpowiedź w tej kwestii zostanie udzielona bezzwłocznie.

*Przeciwko  
Łącznikom  
ds. Etyki*

*Zgłaszanie*

## **ZAŁĄCZNIK D: PODRĘCZNIK POWSZECHNEJ PROCEDURY**

### **UROCZYSTOŚĆ PRZYSTĄPIENIA DO ZWIĄZKU**

PRZEWODNICZĄCY: „Jest moim obowiązkiem poinformować Państwa, że Międzynarodowy Związek Pracowników Usług wymaga pełnej dobrowolności od każdego kandydata na członka. Oczekujemy złożenia

zobowiązania wierności, ale zapewniam, że ten wymóg w żaden sposób nie narusza Państwa obowiązków obywatelskich lub tych wynikających z religii. Czy, mając to na uwadze, zgadzają się Państwo złożyć zobowiązanie?”

(Odpowiedź.)

PRZEWODNICZĄCY: „Proszę teraz wszystkich o podniesienie prawej ręki i wygłoszenie następującego zobowiązania:

### **ZOBOWIĄZANIE CZŁONKOWSKIE:**

„Ja, (imię i nazwisko) \_\_\_\_\_, na mój honor, zobowiązuję się wiernie przestrzegać Statutu i Regulaminu tego Związku i Międzynarodowego Związku Pracowników Usług.

Zgadzam się kształcić siebie i edukować innych członków w temacie historii ruchów pracowniczych i bronić zasad przyświecających związkom zawodowym. Nigdy świadomie nie uczynię krzywdy członkowi ani nie będę przyglądać się krzywdzie członka, jeśli mogę jej zapobiec.

Jako członek SEIU podejmuję się pomagać w zrealizowaniu wizji sprawiedliwego społeczeństwa, w którym ceni się wszystkich pracowników, szanuje wszystkich ludzi, a wszystkie rodziny i społeczności mogą się rozwijać, i w którym zostawiamy przyszłym pokoleniom lepszy i sprawiedliwszy świat”.

PRZEWODNICZĄCY: „Jesteście teraz członkami Międzynarodowego Związku Pracowników Usług”.

### **ZOBOWIĄZANIE CZŁONKÓW WŁADZ**

Odczytują i podpisują wszyscy członkowie władz.

„Ja, (imię i nazwisko) \_\_\_\_\_, przyjmuję obowiązki wybranego członka władz Międzynarodowego Związku Pracowników Usług. Zobowiązuję się wiernie przestrzegać Statutu i Regulaminu SEIU. Będę dokładać wszelkich starań, aby jednoczyć ludzi pracy w celu realizowania wizji sprawiedliwego społeczeństwa w którym ceni

się i szanuje wszystkich ludzi pracy – niezależnie od pochodzenia i koloru skóry. Będę pracować na rzecz społeczeństwa, w którym dobrze się żyje rodzinom i społecznościom oraz które pozostawia lepszy i sprawiedliwszy świat przyszłym pokoleniom. Będę dążyć do przewyciężenia władzy korporacji i zlikwidowania rasizmu strukturalnego, który zmusza miliony ludzi do pracy w ubóstwie i ogranicza nas wszystkich.

Zobowiązuję się zapewnić etyczne i odpowiedzialne przywództwo osadzone w wartościach SEIU, reprezentując naszych członków i zraszając nowych pracowników, aby zbudować silną pozycję umożliwiającą osiągnięcie celu w postaci związków zawodowych dla wszystkich.

## OBRADY

O ile Związek Lokalny nie przyjmie własnych zasad lub przepisów, stosuje się następujące zasady prowadzenia obrad:

**Zasada 1.** Zwyczajny porządek obrad może zostać w każdej chwili zawieszony w wyniku głosowania przeprowadzonego na posiedzeniu celem rozpatrzenia pilnej sprawy.

**Zasada 2.** Wszelkie wnioski (jeśli jest to wymagane przez przewodniczącego) lub rezygnacje należy złożyć na piśmie.

**Zasada 3.** Wszelkie rozmowy, także prowadzone szeptem, lub wszelkie inne działania podejmowane w celu przeszkodzenia członkowi, który zabiera głos, lub zakłócenia przebiegu posiedzenia albo utrudniania dokonywania czynności, stanowią naruszenie porządku obrad.

**Zasada 4.** Podczas posiedzeń niedozwolone są dyskusje na tematy religijne.

**Zasada 5.** Wniosek do przewodniczącego musi zostać poparty. Zarówno członek zgłaszający wniosek, jak i członek popierający muszą wstać i zostać uznani przez przewodniczącego.

**Zasada 6.** Członek zgłaszający wniosek może go wycofać za zgodą członka popierającego, ale wniosek poddany obradom może zostać wycofany wyłącznie większością głosów.

**Zasada 7.** Zezwala się na zgłaszanie wniosku o zmianę w poprawce, ale nie wniosku o zmianę zmiany w poprawce.

**Zasada 8.** Wniosek staje się przedmiotem obrad dopiero po ogłoszeniu przez przewodniczącego.

**Zasada 9.** Członek pragnący zabrać głos wstanie i zwróci się do przewodniczącego obradom z szacunkiem, a jeśli zostanie przez przewodniczącego uznany, może kontynuować.

**Zasada 10.** Jeśli dwóch członków wstanie, aby zabrać głos, przewodniczący zdecyduje, komu udziela głosu.

**Zasada 11.** Członek zabierający głos ograniczy się do tematu będącego przedmiotem obrad i powstrzyma się od wygłaszania osobistych, niestosownych lub sarkastycznych sformułowań.

**Zasada 12.** Udział w posiedzeniu pod wpływem alkoholu lub innych substancji niedozwolonych stanowi podstawę do usunięcia.

**Zasada 13.** Żaden członek nie będzie przerywać członkowi zabierającemu głos, chyba że w kwestii formalnej – przerywający wyraźnie określi wówczas problem, a przewodniczący rozpatrzy jego uwagi bez poddawania pod obrady.

**Zasada 14.** Członek, który zostanie przywołany do porządku w trakcie zabierania głosu, zajmie swoje miejsce, dopóki kwestia formalna nie zostanie rozpatrzona, po czym, jeśli tak zostanie ustalone, będzie mógł kontynuować.

**Zasada 15.** Członek uważający się za pokrzywdzonego decyzją przewodniczącego może odwołać się od niej do właściwego organu.

**Zasada 16.** Kiedy złożone zostanie odwołanie od decyzji przewodniczącego, wiceprzewodniczący przejmie funkcję przewodniczącego. Odwołanie

zostanie przedstawione przez przewodniczącego zebranych członkom w następujący sposób: „Czy decyzja przewodniczącego ma zostać utrzymana przez ten Związek?” Członek ma wówczas okazję przedstawić podstawy odwołania, a przewodniczący poda powody stojące za decyzją. Następnie członkowie przystąpią do głosowania nad odwołaniem bez dodatkowej debaty, a do odrzucenia decyzji przewodniczącego konieczna będzie większość głosów.

**Zasada 17.** Żaden członek nie zabierze głosu więcej niż jeden raz w tej samej sprawie dopóki wszyscy członkowie, którzy pragną zabrać głos nie będą mieli do tego okazji, a także nie zabierze głosu więcej niż dwa razy bez jednogłośnej zgody. Żaden członek nie będzie wypowiadać się jednorazowo przez dłużej niż pięć minut bez uzyskania zgody większości dwóch trzecich głosów obecnych członków.

**Zasada 18.** Przewodniczący nie zabiera głosu w żadnej sprawie, chyba że zrezygnuje z funkcji, z wyjątkiem kwestii formalnych lub w celu złożenia oficjalnego sprawozdania lub udzielenia porad bądź wskazówek, jeśli wymaga tego interes organizacji. W przypadku równej liczby głosów przewodniczący obradom ma decydujący głos.

**Zasada 19.** Po przedstawieniu wniosku na posiedzeniu nie można zgłaszać wniosków innych niż:

1. O przerwę w obradach;
2. O przesunięcie wniosku w czasie ze względu na inną pilną kwestię;
3. W sprawie poprzedniego wniosku;
4. O przesunięcie na określony termin;
5. O przekazanie do komisji;
6. O wprowadzenie zmian.

Takie wnioski mają pierwszeństwo w wyżej wymienionej kolejności. Trzy pierwsze rodzaje wniosków nie podlegają debacie.

**Zasada 20.** Jeśli do wniosku wprowadzono poprawkę, pytania o poprawkę mają pierwszeństwo. Jeśli zaproponowano więcej niż jedną poprawkę, pytania mają następujący porządek:

1. Zmiana poprawki.

2. Poprawka.
3. Pierwotna propozycja.

**Zasada 21.** Jeśli wniosek jest odraczany bezterminowo, nie zostanie ponownie podjęty, chyba że większością dwóch trzecich głosów.

**Zasada 22.** Wniosek o zarządzenie przerwy w obradach jest zawsze zgodny z porządkiem obrad, poza sytuacją, w której:

1. Członek zabiera głos;
2. Członkowie głosują.

**Zasada 23.** Przed poddaniem wniosku pod głosowanie przewodniczący pyta: „Czy są Państwo gotowi na ten wniosek?”. Wniosek zostanie wówczas poddany debacie. Jeśli żaden członek nie powstanie, aby zabrać głos, lub jeśli debata zostanie zakończona, przewodniczący zada pytanie w następującej formie: „Kto jest za wnioskiem, niech powie »Tak«”, a po wyrażeniu głosów za, „Kto jest przeciw, niech powie »Nie«”. Po głosowaniu przewodniczący ogłosi wynik w następujący sposób: „Przyjęto [lub odrzucono] wniosek”.

**Zasada 24.** Zanim przewodniczący ogłosi głosowanie nad wnioskiem, każdy członek ma prawo zażądać głosowania poprzez powstanie z miejsca. Przewodniczący ma obowiązek zastosować się do tego żądania. W takiej sytuacji odbywa się głosowanie poprzez powstanie.

**Zasada 25.** Po rozpatrzeniu wniosku może on zostać rozpatrzony ponownie wyłącznie większością głosów dwóch trzecich obecnych członków.

**Zasada 26.** Wniosek o ponowne rozpatrzenie musi złożyć i poprzeć dwóch członków, którzy głosowali z większością.

**Zasada 27.** Członek, któremu przewodniczący trzykrotnie nakaże zajęcie miejsca bez rezultatu, zostaje wykluczony z udziału w dalszych czynnościach podejmowanych podczas danej sesji.

**Zasada 28.** Wszystkie wnioski, o ile nie zdecydowano inaczej, są rozstrzygane większością głosów.



**Zasada 29.** Przewodniczący stoi na straży tych zasad i może nakazać usunięcie członka z posiedzenia za ich naruszenie.

### **PORZĄDEK OBRAD**

1. Otwarcie obrad.
2. Lista obecności członków władz.
3. Odczytanie protokołu z poprzedniego posiedzenia.
4. Wnioski o członkostwo.
5. Przyjęcie nowych członków.
6. Komunikaty i rozliczenia.
7. Sprawozdania członków władz, zarządu i komitetów.
8. Niedokończone sprawy.
9. Nowe sprawy.
10. Pozostałe i sprawy socjalne.
11. Zakończenie obrad.