

Право на справедливое и равноправное отношение на работе.

Право на справедливую долю в прибыли работодателя.

Право на полноценное участие в работе профсоюза по объему, содержанию или структуре своей работы.

Обязанность участвовать в усилиях профсоюза по разработке и отстаиванию коллективных целей и принципов для эффективного участия в работе. *Обязанности*

Обязанность признавать и уважать интересы всех членов профсоюза при принятии решений, касающихся задач и целей профсоюза.

Обязанность получать информацию об отрасли своего труда и обо всех силах, которые могут повлиять на положение трудящихся в этой области.

Обязанность полноценно участвовать во всех усилиях профсоюза по расширению влияния голоса работников на своем рабочем месте.

Обязанность полностью и честно отдавать свои таланты и усилия работе и признавать законные цели своего работодателя.

ПРИЛОЖЕНИЕ С: КОДЕКС ЭТИКИ SEIU И ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

Утверждено Исполнительным советом
Международного профсоюза SEIU 13 июня 2009
года

Утверждено Исполнительным советом
Международного профсоюза SEIU в новой
редакции 21 января 2016 года.

Утверждено Исполнительным советом
Международного профсоюза SEIU в новой
редакции 22 мая 2024 года

*Преамбула***ЧАСТЬ А: ПРЕАМБУЛА**

Члены Международного профсоюза работников сферы услуг (SEIU) объединены верой в достоинство и ценность всех работников. Мы посвятили себя улучшению жизни работников и их семей и созданию более справедливого и гуманного общества. Мы привержены борьбе за всеобщую справедливость, и в частности за обеспечение экономической и социальной справедливости для тех членов нашего сообщества, кто наиболее сильно пострадал от эксплуатации. Для воплощения нашей миссии нам необходимо воспитывать высококвалифицированных и мотивированных лидеров на каждом уровне Профсоюза, чтобы они представляли интересы всех его членов.

Обязанности членов

Члены профсоюза оказывают огромное доверие своим лидерам. Избранные должностные лица и руководители SEIU принимают на себя фидуциарные обязательства перед членами профсоюза; руководствуясь моральными принципами корпоративной миссии, лидеры SEIU обязуются проявлять высочайший уровень этического поведения в ходе принятия всех управленческих решений и ведения финансовых дел от имени членов профсоюза. Члены профсоюза имеют право на организацию должного планирования и управления средствами профсоюза, а также обеспечение прозрачности расходов, относящихся к профсоюзным взносам. Нецелевое и ненадлежащее использование ресурсов или полномочий лидеров ослабляет и ставит под угрозу доверие, оказанное Профсоюзу его членами. SEIU не допустит коррупции в любых ее формах. Настоящий Кодекс этики и политики управления конфликтом интересов («Кодекс» или «Кодекс SEIU») ужесточает этические правила Профсоюза в отношении поведения, организационной практики и стандартов соблюдения этих правил, способствуя тем самым более эффективному выполнению своей важной

миссии.

Мы признаем, что кодекс этики не является преградой для нарушения этических стандартов поведения некоторыми лицами. Мы также осознаем, что Кодекса SEIU недостаточно для поддержания этической культуры Профсоюза в целом. Чтобы достичь целей, ради которых был создан данный Кодекс, мы должны внедрить системы отчетности для всех избранных лидеров и штатных сотрудников. Эти системы должны включать в себя механизм сдержек и противовесов, а также внутренние операционные процедуры, которые минимизируют возможности нецелевого расходования средств Профсоюза и злоупотребления полномочиями при принятии решений, а также восприятие этих явлений. Такие системы также должны предусматривать специальное обучение для разъяснения данного Кодекса и методов его реализации. В целом мы подчеркиваем важность стандартов, практик и ценностей, описанных в документе «Сильная этическая культура» (раздел А «Политики по этике и стандартам SEIU»), принятом вместе с Кодексом в 2009 году

Отчетность

В частности, SEIU обязуется использовать обоснованные методы приобщения членов Профсоюза к его деятельности и поощрения активного участия в этой деятельности. Билль о правах и обязанностях членов SEIU в Профсоюзе является значимым источником прав и обязанностей членов SEIU. Его неукоснительное соблюдение посредством процедур, изложенных в статье XVII Устава SEIU, отражает приверженность демократическим принципам, которыми всегда руководствовался SEIU. Меры по предотвращению самоуправства и незаконных действий членов, изложенные в статье XVII, также являются неотъемлемой частью демократической системы Профсоюза. Еще одним важным элементом этой системы является требование к аффилированным организациям, изложенное

*Защита
членов, типы
ответственности*

в статье XV раздела 5 Устава, о необходимости регулярных собраний членов. Наконец, положения против дискриминации и притеснения на почве расовой принадлежности, убеждений, цвета кожи, вероисповедания, пола, гендерного самовыражения, сексуальной ориентации, национальности, гражданского статуса, семейного положения, происхождения, возраста и ограниченных физических возможностей, изложенные в разделе 4 статьи III Устава SEIU и в Уставах аффилированных организаций, предусмотренные Политикой и методами SEIU против дискриминации и притеснения, а также аналогичными документами аффилированных организаций, запрещают поведение в нарушение исторических убеждений SEIU в том, что наша сила основывается на нашем единстве и разнообразии и что недопустимо сеять рознь в наших рядах посредством дискриминации.

*Прочие
обладатели
полномочий*

Лица, деятельность которых регулируется данным Кодексом, должны соблюдать законодательства штатов, федеральные законы, Устав SEIU и аффилированных организаций, а также следовать политике SEIU и аффилированных организаций по противодействию дискриминации и притеснению в рамках нашей приверженности этической культуре и высочайшим стандартам поведения всех членов Профсоюза. Нарушение этих законов и несоблюдение политики являются этическими нарушениями, однако их следует рассматривать с учетом действующих законов и принятых норм, а не Кодекса, за исключением случаев предполагаемого нарушения данного Кодекса. В частности, единственно возможный механизм исполнения положений Устава SEIU или аффилированных организаций, изложен именно в этих документах, за исключением случаев предполагаемого нарушения настоящего Кодекса. Наконец, конфликты, возникающие в контексте коллективных договоров, исключены из исполнительной практики Кодекса, за исключением

*Этические
нарушения, не
описанные в
Кодексе*

случаев предполагаемого нарушения данного Кодекса. Область применения и стандарты настоящего Кодекса изложены в следующих разделах.

Раздел 1. Применимость к Международному профсоюзу. Отныне Кодекс SEIU во всем его объеме применяется ко всем должностным лицам, членам исполнительного совета и сотрудникам SEIU. Эти лица именуются в настоящем документе «охваченными лицами».

*Применимость,
Международный
профсоюз*

SEIU обязуется прилагать Кодекс во всем его объеме ко всем последующим изданиям Устава.

Раздел 2. Применимость к Филиалам SEIU. Решением Исполнительного совета Международного профсоюза SEIU Кодекс SEIU во всем его объеме применяется ко всем должностным лицам, членам Исполнительного совета и сотрудникам всех аффилированных организаций и Местных профсоюзов, уполномоченных SEIU (далее «Филиалы»). Эти лица именуются в настоящем документе «охваченными лицами».

*Применимость,
Филиалы*

(a) Каждый Филиал должен обеспечить применение Кодекса ко всем сотрудникам, как только это будет возможно, но не позднее окончания 2020 года.

*Обязанности
Филиалов*

(b) Каждый Филиал обязуется прилагать Кодекс во всем его объеме ко всем последующим изданиям Устава.

(c) Любая информация о SEIU или программе, подразделении и должности SEIU, приведенная в настоящем документе, применима к Филиалу и к аналогичной программе, подразделению и должности.

(d) Каждый Филиал несет ответственность за исполнение Кодекса соответствующими субъектами и прохождение ими обучения в соответствии с условиями Кодекса при содействии и наблюдении SEIU.

(е) Кодекс не накладывает ограничения на применение тем или иным Филиалом более высоких стандартов и передовых методов работы при условии, что они утверждены омбудсменом по этике SEIU.

ЧАСТЬ В: ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Раздел 3. Обязанности охваченных лиц.

*Охваченные
лица,
обязательства*

*Ежегодная
проверка*

*Обязательство
раскрытия
информации*

*Конфликт
интересов,
определение*

*Лишение
права
работать*

(а) Соблюдение Кодекса. SEIU и каждый Филиал должны предоставить копию Кодекса каждому охваченному лицу. Охваченные лица обязаны ежегодно подтверждать получение копии настоящего Кодекса, его изучение, понимание, а также согласие на его исполнение.

(b) Обязательство раскрытия информации. Охваченные лица обязуются сообщать омбудсмену по этике SEIU или контактному лицу по этике из соответствующего Филиала (такие лица рассмотрены в части F настоящего Кодекса) о любом конфликте интересов или проявлении такого конфликта, который возникает, когда первостепенная обязанность в интересах членов потенциально компрометируется конкурентным интересом, включая, помимо прочего, интерес, связь или транзакцию, упомянутые в настоящем Кодексе. Фактические, воспринимаемые и потенциальные конфликты должны разглашаться в то время, когда охваченные лица о них осведомляются.

(c) Лишение права работать в SEIU или Филиале. Никакое лицо не вправе быть служащим или управляющим сотрудником SEIU или какого-либо Филиала, если оно было осуждено за какое-либо уголовное преступление с причинением тяжких телесных повреждений, или со злоупотреблением либо неправильным использованием должности или занятости такого лица в трудовой организации для соискания или получения незаконного преимущества за счет

членов, за ограниченными исключениями, изложенными в действующем федеральном законодательстве.

ЧАСТЬ С: ДЕЛОВАЯ И ФИНАНСОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Раздел 4. Общая обязанность защищать средства членов; права членов на изучение записей.

*Защита
денежных
средств
членов*

(a) Активы и средства трудовой организации содержатся в доверительном управлении в интересах членов. Члены имеют полномочия удостовериться, что такие активы и средства расходуются на надлежащие и уместные цели. Профсоюз должен осуществлять свои собственнические функции, включая все договора на закупку или продажу или на оказание значимых услуг, таким образом, который согласуется с настоящим Кодексом. Все служащие, члены исполнительного совета и сотрудники SEIU и Филиалов SEIU, будь то избранные или назначенные, обладают доверием и высокой фидуциарной обязанностью честно и верно служить наилучшим интересам членов.

*Фидуциарная
обязанность*

(b) Согласно разделу 201 Закона об отчетности и раскрытии фактов в трудовых отношениях, SEIU должен разрешить члену профсоюза на справедливых основаниях изучить любые книги, записи и счета, необходимые для проверки ежегодного финансового отчета SEIU для Департамента труда США, как указано в этом разделе.

*Изучение
финансовой
отчетности*

(c) Филиалы, состоящие исключительно из членов, нанятых на работу правительственными органами, должны разрешить члену профсоюза изучить финансовый отчет, отправленный в государственный орган штата, и, согласуясь с законодательством штата и на справедливых

основаниях, изучить любые книги, записи и счета, необходимые для проверки финансового отчета Филиала.

*Финансовые
интересы и
транзакции*

Раздел 5. Запрещенные финансовые интересы и транзакции. Охваченные лица не должны, насколько это им известно, иметь существенное владение или финансовый интерес, которые конфликтуют с их фидуциарной обязанностью.

*Существенное
владение или
финансовый
интерес,
определение*

(a) В контексте этих правил «существенным владением или финансовым интересом» считаются такие, которые либо вносят значительный вклад в финансовое благосостояние лица, либо позволяют лицу значительно влиять на ход принятия решений субъектом бизнеса.

(b) «Существенное владение или финансовый интерес» не включают в себя акции в плане покупки, плане распределения прибыли, плане акционерной собственности сотрудников (ESOP) или слепом трасте. Они также не запрещают охваченным лицам владеть, посредством взаимного фонда или другого подобного средства инвестирования, публично торгуемыми акциями любого работодателя, с которым SEIU или Филиал участвуют в коллективных переговорах или ведут бизнес, или которого SEIU или Филиал стремятся организовать, при условии, что все транзакции, затрагивающие такие интересы, согласуются с ценами и условиями, установленными открытым рынком.

Запреты

(c) Любому охваченному лицу не разрешается:

Работодатели

(1) сознательно иметь существенное владение или финансовый интерес в любой организации, которая участвует в коллективных переговорах с SEIU или любым из его Филиалов;

Поставщики

(2) оказывать или пытаться оказывать влияние либо участвовать каким-

либо способом в принятии решения, касающегося отношений SEIU или Филиала с поставщиком, фирмой или другой организацией или лицом, в которых охваченное лицо или его родственник, супруг(а) или бизнес-партнер имеет существенное владение или финансовый интерес; или

- (3)** участвовать в каких-либо самостоятельных сделках с SEIU или любым из его Филиалов, таких как покупка или продажа недвижимости SEIU, без информированного согласия секретаря-казначея Международного профсоюза (либо секретаря-казначея Филиала, если это применимо), полученного после полного разглашения, включая независимую оценку справедливой рыночной стоимости имущества, которое покупается или продается.

Сделки с заинтересованностью

- (d)** Для обеспечения соответствия данному разделу, охваченные лица обязаны сообщать о любых сделках, транзакциях или интересах, описанных в этом разделе, в соответствии с разделом 3(b) настоящего Кодекса.

Разглашение

Раздел 6. Платежи и подарки от сотрудников, поставщиков и членов.

Платежи и подарки

- (a)** Охваченные лица не должны сознательно принимать какие-либо платежи, преимущества или подарки свыше минимальной финансовой стоимости при представленных обстоятельствах от любого работодателя, который участвует или стремится участвовать в коллективных переговорах с SEIU или Филиалом, или от любой компании или профессиональной фирмы, которая ведет бизнес или стремится вести бизнес с SEIU или Филиалом

Запреты, исключения

- (1)** Этот раздел не распространяется на платежи и преимущества,

Нормальная плата за работу

предоставляемые охваченным лицам запрещенными работодателями в качестве компенсации за их основную и регулярную занятость.

*Оплата
услуг*

(2) Этот раздел не распространяется на работу и услуги, выполняемые охваченными лицами для запрещенных работодателей или компаний на условиях частичной занятости, посредством формальной сделки или за нормальную и обычную оплату такой работы или услуг.

*Мероприятия
публичной
политики*

(3) Этот раздел не распространяется на участие в мероприятиях, проводимых представителями власти, в ходе которых обсуждаются вопросы публичной политики.

*Скоропортящиеся
продукты*

(4) Что касается скоропортящихся продуктов, которые имеют ценность выше минимальной, но практически не подлежат возврату, например продуктов питания, соответствием данному разделу должен считаться отказ от такого продукта или размещение его в общедоступной зоне для употребления членами профсоюза и офисным персоналом. Если подарок отклонен или сделан общедоступным, рекомендуется сообщить предоставившему его лицу о таком распоряжении, чтобы устранить видимость любого конфликта интересов на стороне любого охваченного лица, а также отговорить от повторения таких действий.

*Уведомление
предоставившему
подарок лицу*

*Этика,
платежи
и подарки*

(b) Охваченные лица не должны сознательно принимать личные платежи или подарки от любого члена, за исключением подарков минимальной финансовой стоимости, при отсутствии личных отношений, независимых от отношений между Профсоюзом и членом. Это положение не применяется к вкладам в кампании для офиса профсоюза, проводимые в соответствии с Уставом SEIU.

*Попечи
фонда,
запреты*

Раздел 7. Конвертация средств и имущества Профсоюза. Охваченные лица не вправе использовать, конвертировать или перенаправлять какие-либо средства или другое имущество, принадлежащее SEIU, для личной выгоды или преимущества такого лица.

*Запрет
конвертации*

Раздел 8. Применимость к третьим сторонам. Принципы настоящего Кодекса применяются к тем инвестициям и деятельности третьих лиц, которые представляют собой уловку с целью сокрытия финансовых интересов должностных лиц или сотрудников SEIU или для обхода норм настоящего Кодекса.

*Третьи
стороны*

Раздел 9. Определенные запрещенные займы. SEIU не должен предоставлять займы какому-либо служащему, сотруднику или члену семьи, если в какой-то момент размер общей задолженности такого служащего, сотрудника или члена семьи превышает 2000 долларов США.

*Запрет
займов*

ЧАСТЬ D: ФОНДЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И СВЯЗАННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Раздел 10. Обязанности охваченных лиц

(a) Фонды социального обеспечения.

(1) В целях данного раздела:

- a.** «Фонд или план социального обеспечения» означает пенсионный, медицинский или благотворительный фонд или план, который спонсируется SEIU или Филиалом или в котором принимает участие SEIU или Филиал.
- b.** Применяется определение «существенного владения или финансового интереса», приведенное в разделе 5.

*Фонды
социального
обеспечения
Определение*

*тели
ы*

(2) Охваченные лица, которые служат в доверительном управлении или выполняют обязанности администрирования фонда

или плана социального обеспечения не вправе:

*Интересы и
личные связи*

a. иметь какой бы то ни было существенный финансовый интерес или какие-либо компрометирующие личные связи с каким-либо инвестиционным менеджером, страховщиком, брокером, консультантом либо иной фирмой или лицом, которые ведут бизнес или стремятся вести бизнес с фондом или планом;

*Персональные
платежи*

b. принимать какой-либо персональный платеж от любой компании или профессиональной фирмы, которая ведет бизнес или стремится вести бизнес с фондом или планом, за исключением контрактной оплаты за выполненную работу; или

*Компенсация,
исключения*

c. получать компенсацию какого-либо рода за оказанные услуги в качестве сотрудника-представителя или уполномоченного по найму для фонда или плана, за исключением возмещения разумных расходов, надлежащим образом и фактически понесенных и предоставленных в унифицированном порядке таким представителям или уполномоченным, с оговоркой, что это не является нарушением данного положения для служащего или руководящего сотрудника, который не является штатным сотрудником SEIU или Филиала, чтобы быть законно оплачиваемым сотрудником фонда или плана, если такая занятость согласуется с применимыми законодательными ограничениями и полностью разглашается в соответствующих отчетах.

(3) Для обеспечения соответствия данному

разделу все охваченные лица должны сообщать о любых интересах, транзакциях или связях, описанных в данном разделе, в соответствии с разделом 3(b) настоящего Кодекса.

Разглашение

- (4)** Ни одно лицо не должно служить в доверительном управлении или выполнять обязанности администрирования фонда или плана социального обеспечения, если оно было осуждено за какое-либо уголовное преступление с причинением тяжких телесных повреждений, или со злоупотреблением либо неправильным использованием должности или занятости такого лица в плане социального обеспечения сотрудников для соискания или получения незаконного преимущества за счет бенефициаров фонда или плана социального обеспечения сотрудников, за ограниченными исключениями, изложенными в действующем федеральном законодательстве.

Исключение из права управления

(b) Связанные организации.

- (1)** В целях данного раздела организация, «связанная с» SEIU или Филиалом, означает организацию

Связанные организации, определение

- в которой 25 % или более членов руководящего совета являются служащими или сотрудниками SEIU или Филиала, или
- 50 % или более финансирования для которой предоставляется SEIU или Филиалом.

- (2)** Охваченные лица, которые занимают фидуциарную должность в отношении организации, связанной с SEIU, выполняют обязанности по ее администрированию или оказывают на нее влияние, должны соблюдать положения и придерживаться

Обязанности охваченных лиц

стандартов Кодекса SEIU, действуя в интересах или от имени связанной организации.

ЧАСТЬ Е. СЕМЕЙНЫЕ И ЛИЧНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

*Семейные
и личные
отношения*

Раздел 11. Назначение правил, регулирующих семейные и личные отношения. SEIU не запрещает занятость квалифицированных родственников текущих служащих или сотрудников, либо лиц, с которыми служащий или сотрудник находится в романтических или интимных личных отношениях. SEIU также не запрещает продолжение сотрудничества с квалифицированными поставщиками, которые нанимают на работу текущих служащих или сотрудников SEIU либо лиц, с которыми служащий или сотрудник находится в личных отношениях.

Однако SEIU признает, что существование таких отношений может вести к проблемам, включая фаворитизм или видимость фаворитизма в отношении родственников или лиц, вовлеченных в личные отношения.

Цели правил

Особое обращение с такими лицами или создание впечатления о том, что они пользуются особым обращением, не согласуется с нашими принципами управления и подотчетности и с нашим обязательством ответственно вести дела SEIU. Положения данной части предназначены гарантировать, чтобы семейные и личные отношения не влияли на профессиональное взаимодействие между вовлеченными сотрудниками и другими служащими, сотрудниками и третьими сторонами.

Раздел 12. Определения. В контексте данной части:

*Этика,
отношения,
семейные и
личные*

(а) «Родственник» означает родителя, супруга, эквивалент супруга, ребенка, бабушку, дедушку, внука, внучку, брата/сестру, тетю, дядю, племянницу, племянника,

двоюродных или троюродных брата или сестру, соответствующее свояческое или сводное отношение, приемного родителя, приемного ребенка и любого члена домохозяйства сотрудника. Родственники-сожители охватываются в такой же мере, как и родственники-супруги.

- (b)** «Личные отношения» означают текущие романтические или интимные личные отношения, которые могут включать в себя, помимо прочего, свидания, совместное проживание, статус партнера или «второй половины». Это определение применяется независимо от гендера, гендерной идентификации или сексуальной ориентации лиц, находящихся в отношениях. Это ограничение не распространяется на друзей, знакомых или бывших коллег, которые не включены иным образом в область «личных отношений».

Раздел 13. Запрещенное поведение. Будут применяться следующие общие принципы:

Запрещенное поведение

- (a)** Заявления на трудоустройство от родственников и лиц, состоящих в личных отношениях с охваченным лицом, будут оцениваться по тем же стандартам квалификации, которые применяются для оценки прочих заявителей. Передача соответствующему уполномоченному лицу по найму заявок от имени лиц, состоящих в семейных или личных отношениях, сама по себе не должна составлять попытки влияния на принятия решений о найме. Однако дальнейшее вмешательство в процесс обработки заявления может быть расценено как ненадлежащее.

Процесс обработки заявлений

- (b)** Охваченные лица не будут принимать решения о найме своих родственников или лиц, с которыми они состоят в личных отношениях, или пытаться влиять на решения

Решения о найме

о найме, принимаемые другими.

*Запрет
отношений с
контролирующими
сотрудниками*

(c) Контролирующие сотрудники не должны прямо осуществлять надзор за родственником или лицом, с которым состоят в личных отношениях. В отсутствие прямой отчетности или отношений субординации, родственникам или сотрудникам, состоящим в семейных или личных отношениях, в общем случае разрешается работать в одном и том же отделе при условии отсутствия особых рабочих трудностей.

*Рабочие
решения*

(d) Охваченные лица не должны принимать связанные с работой решения или вносить вклад в связанные с работой решения, принимаемые другими, включая родственников или сотрудников, с которыми они состоят в личных отношениях, даже если они не осуществляют прямой контроль такого лица. Запрещенные решения включают в себя, помимо прочего, решения о найме, заработной плате, часах, преимуществах, назначениях, оценках, обучении, дисциплине, продвижениях и переводах на другую должность.

Разглашение

(e) Для обеспечения соответствия данному разделу, все охваченные лица должны сообщать омбудсмену по этике или контактному лицу по этике в Филиале, когда это уместно, о любых отношениях, охватываемых этим разделом, в соответствии с разделом 3(b) настоящего Кодекса.

Правоприменение

ЧАСТЬ F. ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ

*Сотрудник
по вопросам
этики*

Раздел 14. Сотрудник по вопросам этики. Офис Сотрудника по вопросам этики устанавливается для предоставления независимой помощи SEIU в реализации и правоприменении Кодекса. Сотрудником по вопросам этики должно быть лицо с безупречной честностью и репутацией,

предпочтительно с опытом работе в сфере этики, правоприменения и развития рабочего движения. Сотрудник по вопросам этики должен предоставлять свои услуги по контракту и не должен быть штатным сотрудником Международного профсоюза или какого-либо из его Филиалов. Сотрудник по вопросам этики должен назначаться президентом Международного профсоюза и утверждаться Исполнительным советом Международного профсоюза. Президент, секретарь-казначей и Исполнительный совет Международного профсоюза SEIU могут направлять вопросы, касающиеся Кодекса, сотруднику по вопросам этики на рассмотрение и/или консультацию в соответствии с разделами 22 и 23.

*Рассмотрение или
консультация*

Раздел 15. Омбудсмен по этике. Офис омбудсмена по этике SEIU устанавливается для надзора за внедрением и правоприменением Кодекса и текущих усилий по укреплению этической культуры во всем Профсоюзе. Омбудсмен по этике отвечает за оказание помощи Международному профсоюзу и Филиалам по вопросам и проблемам, связанным с Кодексом и этической культурой; управление обучением служащих и персонала SEIU и Филиалов в отношении Кодекса и этической культуры; реагирование на этические проблемы и жалобы, согласующиеся с разделами 17–23; получение и разрешение раскрытия конфликтов интересов; помощь сотруднику по вопросам этики; а также предоставление прочей поддержки по мере необходимости для общей этической программы SEIU. Омбудсмен по этике, консультируясь с сотрудником по вопросам этики, должен ежегодно составлять отчет для Исполнительного совета Международного профсоюза SEIU со сводной информацией о соответствии требованиям, обучении, правоприменении, построении культуры и о связанных мероприятиях, а также с выдачей рекомендаций по изменениям

*Омбудсмен
по этике*

*Ежегодный
отчет*

- этической программы, которые, по убеждению омбудсмена, повысят эффективность программы.
- Периодические отчеты* Омбудсмен по этике может также проводить периодический анализ в целях мониторинга соответствия настоящему Кодексу и определения того, согласуются ли с настоящим Кодексом партнерства, совместные предприятия и договоренности с управляющими организациями, фиксируются ли должным образом, отражают ли разумное инвестирование или оплату за товары и услуги, содействуют ли целям освобождения от налогов SEIU и не приводят ли к недопустимому преимуществу, частной выгоде или операциям с избыточной выгодой. Омбудсмен по этике должен быть штатным сотрудником юридического отдела SEIU.
- Контактное лицо по этике* **Раздел 16.** Контактное лицо по этике в Филиале. Каждый Филиал должен назначить контактное лицо по этике, которое будет доступно для консультации или руководства по вопросам этики, будет служить ключевым контактным лицом Филиала для связи с омбудсменом по этике Международного профсоюза, помогать в правоприменении Кодекса, осуществлять надзор за предоставлением связанного с этикой обучения, помогать Филиалу укреплять свою этическую культуру и служить этическим лидером в Филиале.
- Требования* (a) Президент, генеральные директора, секретари-казначей, финансовые директора, начальники штабов и эквивалент любой из вышеперечисленных должностей не могут служить контактными лицами по этике.
- Ротация* (b) Филиалам рекомендуется осуществлять периодическую ротацию контактных лиц по этике при отсутствии оперативных трудностей для развития этического лидерства в Филиале. Филиалы должны сообщать омбудсмену по этике SEIU в кратчайший практически возможный срок о назначении контактных лиц по этике и о любой появляющейся вакансии на эту должность.

- (c) Контактные лица по этике будут регулярно проходить в Международном профсоюзе обучение, специально разработанное для данной роли. Филиалам следует прилагать все усилия для обеспечения участия своих контактных лиц по этике.

Обучение

Раздел 17. Жалобы.

Жалобы

- (a) Любое охваченное лицо или член профсоюза могут подать жалобу в письменном виде касательно предполагаемых нарушений Кодекса. Устные проблемы и жалобы должны быть сведены к письменной форме для дальнейшей обработки в виде жалобы. Жалобы должны быть подписаны или содержать имя жалобщика(ов) и сохраняться в конфиденциальности согласно разделу 24. Жалобы на нарушение Кодекса не подлежат исполнению в соответствии с Уставом SEIU и Филиалов, если только в них также не говорится о нарушениях Устава.
- (b) Международный профсоюз должен опубликовать контактные данные для подачи жалоб по вопросам этики на веб-сайте SEIU и предоставлять эти сведения по запросу.
- (c) Каждый Филиал должен предоставить своему персоналу и членам контактные данные контактного лица по этике.

Подача жалоб

*Правоприменение
согласно
Уставу*

*Контактные
данные*

Раздел 18. Жалобы, обрабатываемые Международным профсоюзом. Жалобы, предполагающие нарушение Кодекса, которые подаются в Международный профсоюз или сотруднику по вопросам этики, должны быть изначально направлены к омбудсмену по этике SEIU. Омбудсмен по этике должен рассматривать жалобы по вопросам этики, подаваемые в Международный профсоюз, и отвечать на них по своему усмотрению, в том числе, помимо прочего, предоставлять консультации или руководства, разрешать жалобы в неформальном порядке, направлять их в структуры за пределами офиса

*Обработка жалоб,
Международный
уровень*

по этике, а также передавать их сотруднику по вопросам этики или Филиалу для дальнейшей обработки. Лицо, подающее жалобу, должно быть уведомлено о статусе жалобы соответствующим образом по усмотрению омбудсмена по этике, но во всех случаях после завершения ее обработки.

*Обработка
жалоб,
Филиалы*

Раздел 19. Жалобы, обрабатываемые Филиалом; уведомление омбудсмена по этике. Жалобы по вопросам этики, возникшие в Филиале или направляемые в Филиал, должны расследоваться затронутым Филиалом и, где это уместно, могут составлять основание для дисциплинарного наказания сотрудника или официальных внутренних профсоюзных обвинений, обрабатываемых до передачи в судебный орган в соответствии с требованиями, изложенными в уставе Филиала и/или Уставе SEIU. Омбудсмен по этике может давать рекомендации Филиалу в отношении вопросов, связанных с расследованием и обработкой жалоб и обвинений, предполагающих нарушение Кодекса. Если жалоба касается президента Филиала, генерального директора, начальника штаба, секретаря-казначей, финансового директора или их эквивалента, Филиал должен уведомить омбудсмена по этике в кратчайший практически возможный срок. Омбудсмен по этике может консультироваться с сотрудником по вопросам этики по любому вопросу, направленному Филиалом.

*Уведомление
омбудсмена*

*Отказ от
сотрудничества*

Раздел 20. Отказ от сотрудничества; недобросовестные жалобы. Необоснованный отказ охваченного лица от сотрудничества в полной мере при разбирательстве или расследовании жалобы по вопросам этики или предполагаемого нарушения Кодекса, составляет независимое нарушение настоящего Кодекса. SEIU оставляет за собой право при обязательном уведомлении, расследовании и надлежащей правовой процедуре, дисциплинарно наказывать лиц, подающих недобросовестные, заведомо ложные отчеты или жалобы.

*Недобросовестные
жалобы*

Раздел 21. Первоначальная юрисдикция.*Первоначальная юрисдикция*

- (a)** Запросы по первоначальной юрисдикции.
Если член исполнительного совета, служащий или член Филиала убежден, что официальные внутренние обвинения, выдвинутые против охваченного лица и предполагающие нарушения настоящего Кодекса, затрагивают ситуацию, которая может поставить под серьезную угрозу интересы Филиала или Международного профсоюза, или что процедура слушания Филиала не полностью защищает интересы Филиала, служащего или члена Филиала, это лицо может запросить, чтобы президент Международного профсоюза взял на себя первоначальную юрисдикцию согласно статье XVII раздела 2(f) Устава SEIU.

Запрос Филиала

- (b)** Принятие первоначальной юрисдикции президентом Международного профсоюза.
В соответствии со статьей XVII раздела 2(f) Устава SEIU президент Международного профсоюза может по своему усмотрению взять на себя первоначальную юрисдикцию официальных внутренних профсоюзных обвинений, также предполагающих нарушение настоящего Кодекса, если в результате расследований президент будет убежден в том, что обвинения, выдвинутые против охваченного лица, затрагивают ситуацию, которая может поставить под серьезную угрозу интересы Филиала или Международного профсоюза. По своему усмотрению президент Международного профсоюза может направить дело сотруднику по вопросам этики для получения рекомендации, касающейся возможного принятия первоначальной юрисдикции.

Принятие юрисдикции

Раздел 22. Направление официальных обвинений сотруднику по вопросам этики. Если официальные внутренние обвинения, выдвинутые в Международном профсоюзе согласно статье XVII раздела 3 Устава SEIU, также предполагают нарушение Кодекса служащим

Направление гибридных обвинений

или членом Исполнительного совета Международного профсоюза или Филиала, такие обвинения могут быть направлены сотруднику по вопросам этики для рассмотрения и рекомендаций.

*Сотрудник по
вопросам этики,
возможные
рекомендации*

Раздел 23. Рассмотрение претензий сотрудником по вопросам этики.

(а) Если после рассмотрения подозрений в нарушении Кодекса в рамках жалобы или официального обвинения сотрудник по вопросам этики выявит, что эти подозрения имеют основания и/или гарантируют дальнейшее расследование, он должен порекомендовать ответ или порядок действий Международного профсоюза в ответ на жалобу или обвинение, который может включать следующее:

- (1)** дальнейшее расследование персоналом SEIU и/или внешними следователями;
- (2)** выдвижение официальных обвинений в соответствии со статьей XVII Устава SEIU;
- (3)** принятие первоначальной юрисдикции Международным президентом согласно раздела 2(f) статьи XVII Устава SEIU;
- (4)** назначение внешнего проводящего слушание должностного лица для проведения процесса в соответствии с разделом 3 статьи XVII Устава SEIU;
- (5)** дисциплинарное наказание охваченных сотрудников;
- (6)** санкции против охваченных служащих или членов, обвиняемых в ходе официального разбирательства; и
- (7)** прочие действия, признанные уместными по усмотрению сотрудника по вопросам этики.

*Отсутствие
оснований*

(b) Если после рассмотрения предположений о нарушениях Кодекса сотрудник по вопросам этики придет к выводу, что эти предположения

не имеют оснований или что в дальнейшем расследовании нет необходимости, он должен сообщить о своих выводах в Международный профсоюз.

ЧАСТЬ G: ЗАЩИТА ИНФОРМАТОРОВ

Информаторы

Раздел 24. Конфиденциальность. SEIU будет прилагать все обоснованные усилия для сохранения конфиденциальности идентичности любых лиц, поднимающих проблему, запрос, отчет или жалобу по вопросам этики согласно Кодексу, если только ее раскрытие не авторизовано жалобщиком или необходимо SEIU для выполнения своих фидуциарных или правовых обязанностей. SEIU также будет вести любые коммуникации, касающиеся проблем или жалоб по вопросам этики, с максимально возможной конфиденциальностью и осмотрительностью, при условии, что у него остается возможность провести полное и справедливое расследование, выполнить свои фидуциарные и правовые обязанности и проверить свои операции в случае необходимости.

Конфиденциальность

Раздел 25. Отсутствие репрессалий SEIU призывает всех должностных лиц и сотрудников доводить до сведения Профсоюза проблемы этического характера и жалобы на нарушение Кодекса, как более подробно изложено в части F выше.

*Запрет
на репрессалии*

- (a) SEIU явно запрещает репрессалии против охваченных лиц и членов в ответ на:
- (1) подачу добросовестных жалоб, отчетов или запросов согласно настоящему Кодексу;
 - (2) противодействие любой практике, запрещенной Кодексом;
 - (3) предоставление доказательств, свидетельств или информации, связанной с любым процессом расследования или правоприменения Кодекса либо иным образом касающейся сотрудничества по

нему; и

(4) иное участие в процессе правоприменения, изложенном в ЧАСТИ F выше.

*Против
Контактного
лица
по этике*

(b) В частности, SEIU не потерпит репрессалий в какой бы то ни было форме против контактных лиц по этике за выполнение их обязанностей.

Отчеты

(c) О любом акте предполагаемых репрессалий следует сообщать омбудсмену по этике SEIU или контактному лицу по этике Филиала немедленно, и на него последует своевременный ответ.

ПРИЛОЖЕНИЕ D. РУКОВОДСТВО ПО ОБЩЕЙ ПРОЦЕДУРЕ

ВСТУПЛЕНИЯ В ПРОФСОЮЗ

ПРЕЗИДЕНТ: «Мой долг сообщить вам, что Международный профсоюз работников сферы услуг требует полной свободы намерения каждого кандидата на членство. Вы должны взять на себя обязательство быть абсолютно лояльными и верными; но хочу заверить вас, что это требование ни коим образом не противоречит вашим гражданским или религиозным обязанностям. Понимая это, готовы ли вы взять на себя такое обязательство?»

(Ответ)

ПРЕЗИДЕНТ: «Теперь вы все, каждый из вас, должны поднять свою правую руку и повторить следующее обязательство».

ЧЛЕНСКОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

«Я, (имя) _____, заявляю и даю честное слово, что я буду добросовестно соблюдать Устав данного Профсоюза и Устав Международного профсоюза работников сферы услуг.

Я соглашаюсь выучить самостоятельно и научить

других членов истории рабочего движения, а также по мере своих сил защищать принципы профсоюзного движения. Я обязуюсь не проявлять сознательную несправедливость по отношению к другим членам, а также защищать их от такой несправедливости, если это в моих силах.

Как член SEIU я беру на себя ответственность помогать Профсоюзу в достижении его видения справедливого общества, где всех трудящиеся ценят, а людей — уважают; общества, где семьи и сообщества процветают, и где после себя мы сможем оставить лучший и более равный мир».

ПРЕЗИДЕНТ: «Теперь вы — члены Международного профсоюза работников сферы услуг».

ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ

Данный текст должен быть прочитан и подписан всеми должностными лицами.

Я, (имя) _____, принимаю на себя ответственность в качестве выбранного должностного лица Международного профсоюза работников сферы услуг. Я обещаю добросовестно соблюдать Устав SEIU. Я буду неустанно работать над объединением трудящихся для реализации видения справедливого общества, в котором ценят всех работников и уважают всех людей — вне зависимости от нашего происхождения или цвета кожи. Я буду работать ради формирования общества, в котором каждая семья и каждое местное сообщество имеет возможности для процветания и где мы оставим после себя лучший и более справедливый мир для будущих поколений. Я буду стремиться преодолеть доминирование власти корпораций и разрушить структурный расизм, который вынуждает миллионы людей работать за нищенские зарплаты и сдерживает потенциал каждого из нас.

Я заявляю, что буду этичным и ответственным

лидером, который придерживается ценностей SEIU и представляет наших членов и новых самоорганизующихся трудящихся, чтобы наращивать силы, которые приведут профсоюзы ко всеобщей победе.

ОБСУЖДЕНИЯ

Следующие правила должны применяться для регулирования процесса обсуждения, если Местный профсоюз не установил собственные нормы или правила:

Правило 1. Обычный порядок деятельности может быть в любое время приостановлен в результате голосования на собрании для осуществления срочных дел.

Правило 2. Все ходатайства (по требованию председателя) или заявления об отставке должны подаваться в письменном виде.

Правило 3. Нарушением порядка считаются любые разговоры, в том числе шепотом или иным способом, любая иная активность с намерением помешать или создающая помехи выступающему члену, а также мешающая проведению собрания или препятствующая осуществлению деятельности.

Правило 4. На собраниях не допускается обсуждение религиозных вопросов.

Правило 5. Ходатайство, принимаемое к рассмотрению председательствующим должностным лицом, должно быть поддержано. Заявитель и поддерживающее его лицо должны встать и показать себя председателю.

Правило 6. Любой член, обращающийся с ходатайством, может отозвать его с согласия поддерживающего ходатайство лица. Однако ходатайство, которое уже было обсуждено, не может быть отозвано иначе как по решению большинства голосов.

Правило 7. Допускается ходатайство о внесении

изменений в поправки, однако не допускается подача ходатайства о внесении изменений в уже измененные поправки.

Правило 8. Ходатайство не может быть вынесено на обсуждение до того, как о нем будет объявлено председателем.

Правило 9. Член, желающий выступить, должен встать и с уважением обратиться к председателю. После получения одобрения председателя, член имеет право продолжить.

Правило 10. Если два или более членов одновременно встают и желают выступить, то председатель должен решить, кому из них дать слово.

Правило 11. Любой выступающий член должен ограничиться постановкой вопроса на обсуждении и избегать любых личных, непристойных или саркастических замечаний.

Правило 12. Посещение собраний под воздействием алкоголя или наркотических средств (кроме предписанных в медицинских целях) не допускается и может быть основанием для исключения.

Правило 13. Ни один член не должен прерывать другого члена в процессе выступления. Исключения составляют случаи, когда член хочет призвать другого члена к порядку — в этом случае он должен четко сформулировать требование, а председатель должен принять решение без обсуждения.

Правило 14. Любой член, который был призван к порядку в процессе выступления, должен сесть на место до тех пор, пока данный процедурный вопрос не будет решен, после чего он сможет продолжить.

Правило 15. Любой член, который считает себя лично оскорбленным каким-либо решением председателя, может подать апелляцию на такое решение в организацию.

Правило 16. В случае подачи апелляции на решение председателя собрания вице-президент должен выступать в качестве председательствующего лица. Апелляция должна быть оглашена перед собранием со словами: «Должно ли решение председателя быть поддержано в качестве решения данного Профсоюза?», после чего член имеет право заявить основания для такой апелляции, а вынесший решение председатель должен объяснить причины его принятия. Затем члены должны проголосовать по данной апелляции без дальнейшего ее обсуждения. Такая апелляция будет удовлетворена, если за это проголосует большинство членов.

Правило 17. Ни один член не может выступать более одного раза по одному и тому же вопросу, пока не выступили все желающие. Он не может выступать более двух раз без единогласного согласия всех присутствующих членов. Каждое его выступление не должно превышать 5 минут, если за иное не проголосовали две трети всех присутствующих членов.

Правило 18. Председательствующее должностное лицо профсоюза не может высказываться по какому-либо вопросу до тех пор, пока не сложит с себя полномочия председателя собраний. Исключения составляют вопросы процедуры, официальные отчеты и такие советы и рекомендации, которых требуют интересы организации. В случае равенства голосов председатель имеет право решающего голоса.

Правило 19. Когда на собрании рассматривается какой-либо вопрос, не может быть заявлено никакое ходатайство, кроме:

1. ходатайства о переносе;
2. ходатайства о вынесении вопроса на обсуждение;
3. ходатайства о повторном рассмотрении предыдущего вопроса;
4. ходатайства об откладывании на определенное время;
5. ходатайства о передаче вопроса другой

инстанции;

6. ходатайства о внесении изменений.

Данные ходатайства имеют приоритет согласно приведенному выше порядку. Первые три вида ходатайств не выносятся на обсуждение.

Правило 20. Если какой-либо вопрос был дополнен, то такое дополнение должно обсуждаться в первую очередь. Если в него было внесено более одного изменения, то должен применяться следующий порядок его рассмотрения:

1. Поправка к существующей поправке.
2. Поправка.
3. Изначальное предложение.

Правило 21. В случае, если вопрос был отложен на неопределенный срок, такой вопрос не должен ставиться снова, если только за это не проголосуют две трети членов.

Правило 22. Ходатайство о переносе допускается всегда, кроме случаев:

1. когда какой-либо член выступает;
2. когда члены голосуют.

Правило 23. Прежде чем вопрос будет вынесен на голосование, председатель собрания должен спросить: «Вы готовы к вопросу?». После этого вопрос выносится на обсуждение. Если ни один член собрания не встал, чтобы высказаться по данному вопросу, или если обсуждение было завершено, то председатель собрания должен произнести следующие слова: «Все, кто поддерживает данное ходатайство, скажите "да"»; затем, после получения утвердительных ответов, он должен сказать: «Теперь те, кто придерживается противоположного мнения, скажите "нет"». После проведения такого голосования, председатель должен объявить о своем решении словами: «Данное ходатайство принято [или отклонено]».

Правило 24. Перед тем как

председательствующее должностное лицо объявит голосование по вопросу, любой член может запросить разделение собрания на две группы. Председатель обязан удовлетворить такой запрос. После этого проводится голосование вставанием.

Правило 25. После того, как вопрос был решен, он может быть пересмотрен только в том случае, если за это проголосуют две трети присутствующих на собрании членов.

Правило 26. Ходатайство о пересмотре должно быть подано и поддержано двумя членами, которые голосовали с большинством голосов.

Правило 27. Член, которому председатель три раза приказал сесть и который не соблюдает этих требований, должен быть исключен из участия в любой последующей деятельности текущего собрания.

Правило 28. Если не предусмотрено иное, все решения по вопросам должны приниматься большинством голосов.

Правило 29. Председательствующее на собрании должностное лицо должно следить за соблюдением данных правил и имеет право удалять членов с собрания за их нарушение.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ СОБРАНИЙ

1. Открытие собрания.
2. Проверка присутствия должностных лиц.
3. Зачитывание протокола предыдущего собрания.
4. Принятие заявок на членство.
5. Принятие новых членов.
6. Счета и средства связи.
7. Отчеты должностных лиц, исполнительного совета и комитетов.
8. Нерешенные вопросы.

9. Новые вопросы.
10. Благополучие и социальное обеспечение.
11. Закрытие собрания.