

职责

公平分享雇主收益的权利。

有权充分参与工会在其工作范围、内容和结构上的工作。

参与工会建立 并坚持 有效工作场所参与的集体原则和价值观。

承认并尊重 工会在制定决策时考虑到全体工会会员的利益 关于工会的决定 目标。

有责任了解自己所从事的行业以及影响该行业工人工作条件的因素。

充分参与的责任 工会为扩大工人在工作中的发言权所做的努力。

有责任在工作中充分、公平地发挥自己的才能和努力, 并承认其合法 雇主的目标。

附录 C:SEIU 准则 道德与利益冲突政策

经服务业雇员国际工会 (SEIU) 批准 国际的 管理人员 董事会, 2009 年 6 月 13 日

经 SEIU 国际执行委员会批准 (修订版), 2016 年 1 月 21 日

经 SEIU 国际执行委员会批准 (修订版), 2024 年 5 月 22 日

前言 A 部分:前言

这 服务 雇员 国际工会 (SEIU) 相信所有工人的尊严和价值。我们致力于改善工人及其家庭的生活, 创建一个更加公正和人道的社会。我们致力于追求 为所有人伸张正义, 特别是为所有人带来 经济和 为我们社会中最受剥削的人伸张社会正义 社区。为了实现我们的使命, 我们必须在工会的各个层面培养训练有素、积极进取的领导者, 他们要体现会员的多样性。

责任 致会员

工会成员非常信任他们的领导。SEIU 当选官员和管理 人员不仅要 受托人 对工会会员的义务; 鉴于我们使命的道德目的, SEIU 领导人对工会会员负有最高水平的 道德 领导行为 决定和 代表会员进行财务交易。会员有 正当权利 工会管理 工会资金和支出透明度 会费。误用和不当使用 资源或领导力 权威会破坏成员国对联盟的信心并削弱联盟。SEIU 不会容忍任何形式的腐败。本《道德规范和利益冲突政策》(以下简称“规范”或“SEIU 规范”) 加强联盟的道德 规范 行为准则、组织惯例和 执法标准, 从而增强欧盟完成

其重要使命的能力。

我们认识到,没有任何道德准则可以阻止某些人违反行为的道德标准。我们还知道,服务业雇员国际工会准则本身并不足以维持道德文化贯穿联盟。为了实现本准则制定的目标,我们必须建立人人有责民选领导人和职员。这些系统必须包括适当的制衡,以及内部操作尽量减少滥用或滥用的机会,以及对两者的看法,在支出联盟资金和决策权权威。这些系统还必须包括足够的规定,以便对理解和实施本准则进行培训。更广泛地说,我们强调 SEIU 政策 A 部分“强大的道德文化”中描述的一系列标准、实践和价值观的重要性。2009 年随该准则颁布的道德与标准。

问责制

特别是,SEIU 致力于为以下人员提供有意义的途径:会员参与并参与我们的联盟。SEIU 成员联盟的权利和责任法案是 SEIU 的重要来源会员权利和义务。其独有的通过 SEIU 第十七条规定的程序执行宪法和章程体现了对 SEIU 一贯奉行的民主原则的承诺。第十七条的众多保护措施反对任意或非法会员纪律也是工会民主生活的一个重要组成部分。同样地,要求关联公司定期提供会议会员资格,根据《宪法》第十五条第五款规定,是 SEIU 民主运作的另一个重要因素。最后,针对基于种族、信仰、肤色、宗教、性别、性别表达、性取向、国籍、公民身份、婚姻状况、血统、年龄和残疾的歧视和骚扰,详见 SEIU 章程第 3 条第 4 款以及附属机构的章程和细则、SEIU 反歧视和反骚扰政策和程序,以及关联方的类似政策,禁止违反 SEIU 的传统信念的行为,即我们的力量来自于我们的团结和多样性,我们不能被歧视势力分裂。

会员保护、责任

受本守则约束的个人应遵守州和联邦法律、SEIU 及其附属机构的宪法和细则以及 SEIU 及其附属机构的反歧视和反骚扰政策,这是我们致力于在整个公司内维持道德文化和最高行为标准的承诺的一部分。联盟。违反这些法律和政策的行为属于违反道德规范的行为;但是,这些违规行为应通过适用法律和政策提供的途径来解决,而不是通过《准则》来解决,除非他们还指控违反本《准则》。尤其是鞋底执行机制事宜受 SEIU 或附属机构的保障宪法和章程就是这些文件中规定的内容,除非还指控违反本法典。最后,因以下情况而产生的不满集体谈判协议不属于本法典的执行范围,除非它们也指控违反本法典。本法典的范围和标准在以下各节中规定。

其他权威来源

守则之外的道德违规行为

第 1 节。适用范围 国际的联盟。SEIU 准则从此全面适用于所有官员,管理人员木板成员和 SEIU 的员工。这些个

适用性、国际联盟

人在此被称为“受保个人”。

SEIU 应在其下次及所有未来出版物中将本准则完整附加或附在其章程和细则中。

适用性、关联企业

第 2 节。适用于 SEIU 附属公司。根据 SEIU 的颁布国际执行委员会, SEIU 准则适用于所有附属机构和当地的工会由 SEIU (以下简称“附属机构”) 特许成立。这些个人在此被称为“受保个人”。

关联方责任

(a) 各关联公司应确保本准则尽快推广至所有员工, 但最迟不得晚于 2020 年底。

(b) 每个附属机构应在下次及未来所有出版物中将本准则完整附加或附加到其章程和细则中。

(c) 本文中凡提及 SEIU 或 SEIU 计划、部门或职位时, 均对应提及特定关联公司或其同等计划、部门或职位。

(d) 每个附属机构均有责任执行本准则, 并以适当的方式向其涵盖的个人传授本准则。符合本准则的规定条款, 须遵守 SEIU 的协助和监督。

(e) 本准则并非旨在限制任何关联方采用更高的标准和最佳实践, 但须遵守服务业雇员国际工会 (SEIU) 的批准伦理监察员。

B 部分: 一般的义务

第 3 节。义务 受保个人。

受保个人、义务

(a) 恪守本准则。SEIU 及其各附属机构应向每位受监管个人提供一份本《准则》的副本。这是 职责和 受保人有义务承认 每年 他们已收到本《守则》的副本, 他们已阅读并理解该条款, 并同意遵守该条款。

年度致谢

披露义务

(b) 职责 披露。受保个人应向 SEIU 伦理 监察员或本准则 F 部分所述的附属道德联络员, 在其最重要的 义务的利益 成员可能因竞争利益而受到损害, 包括但不限于利益、关系或 本法典中提及的交易。应在 受保个人意识到这些情况的时间。

利益冲突, 定义

取消服务资格

(c) 取消资格 为 SEIU 或其附属机构提供服务。没有人 应作为 SEIU 或任何关联公司的官员或管理员工, 因造成严重身体伤害, 或滥用或误用其在公司中的职位或工作而被判重罪, 劳动 组织不得以损害成员利益为由寻求或获取非法收益, 但适用联邦法律规定的有限例外情况除外。

C 部分:商业和 金融的 活动

第 4 节。保护会员的一般义务 基金;会员’ 检查权 记录。 保护会员资金

(a) 劳工组织的资产和资金由 的好处 会员资格。成员有 权确保这些资产和资金用于适当和恰当的 目的。这 工会应以适当的方式履行其专有职能,包括所有购买 或销售合同或提供重要服务的合同。与本守则一致 的方式。全部 官员, 管理人员 董事会成员和 SEIU 和 SEIU 的员工 关联公司,无论 无论是选举产生还是任 命产生,都拥有信托和高 受托人 诚实、忠实地为最好 的人服务 会员的利益。 受托责任

(b) 与《劳资关系 报告和 信息披露法》规定 第 201 节 保持一致,SEIU 应允许 成员有正当理由审查任何 图 书,记录和 验证 SEIU 所需的账户 年度的 财务报告 部分 美国劳工部。 审查记录

(c) 关联公司仅由 政府雇用的成员 机构应当允许成员 审查其向国家提交的财务报告 机构,并根据州法律 和正当理由,检查任何必要的账簿、记录和账目,以核 实 关联公司的财务报告。

第 5 节。禁止金融 兴趣和 交易. 受保人在其所知范围内 不得拥有 与其相冲突的重大所有权或经济利益 受托人 责 任。 财务利益和交易

(a) 为了 这些的目的 规则规定,“重大所有权或经济利 益”是指对个人财务状况有重大贡献,或使个人能够 重大影响或影响商业实体决策进程的利益。 拥有大量所有权 或经济利益, 定义

(b) A “大量所有权或财务利益”不包括购买计划、利润 分享计划、员工持股计划 (ESOP) 或盲目信托中的股 票。它也不禁止受保个人通过共同基金或 其他类似 的投资工具,SEIU 或其关联方与之合作的任何雇主 的公开交易股票 集体 谈判或开展业务,或 SEIU 或关 联方寻求组织的,前提是影响此类利益的所有交易都 符合费率和 由公开市场确定的条款。

(c) 任何受保个人不得: 禁令

(1) 明知故犯地对与 SEIU 或其任何关联方进行集体 谈判的任何实体拥有大量所有权或经济利益; 雇主

(2) 以任何方式影响或试图影响或参与有关 SEIU 或 关联方与供应商、公司或其他实体或个人的关系 的决策,而受保个人或其亲属、配偶或商业伙伴在 该等实体或个人中拥有重大所有权或经济利益; 供应商

- 或者;
- 自私自利 (3) 从事任何自我交易与 SEIU 或其任何关联企业, 例如购买 未经知情同意, 从 SEIU 处获取财产或向其出售财产 批准 国际的 秘书兼财务主管 (或 附属秘书- 财务主管 (如适用), 在充分 披露, 包括 对要购买或出售的财产的公平市场价值的独立 评估。
- 披露 (d) 为确保遵守本节, 受保个人 必须披露任何 根据本法 第 3(b) 条的规定, 本节所涵盖的利益、交易或利益。
- 付款和礼品 **第 6 节。** 来自雇主、供应商和 成员。
- 禁止、例外 (a) 受保人不得故意接受任何付款, 超过最低限度的福利或礼物 特定情况下的财务价值 任何从事或寻求从事 集体 与 SEIU 或其关联方进行谈判, 或与任何与 SEIU 或其关联方有业务往来或寻求与 SEIU 或其关联方开展业务的企业或专业公司进行谈判。
- 正常就业 (1) 本节不适用于付款和福利 禁止雇主向受保个人 提供的 对其主要和常规就业的补偿。
- 服务付款 (2) 本节不适用于工作和 服务 受保个人为被 禁止的雇主或企业兼职工作按时间计算, 通过公平交易为此类工作或 服务获得正常和惯常的报酬。
- 公共政策事件 (3) 本节不适用于参与活动 由政府官员主持, 讨论公共政策 事。
- 易腐烂物品 (4) 关于 易腐烂物品超过 少量但无法归还的物品, 如食物, 则应视为符合本节规定, 丢弃此类物品或将其放入 会员公共区域和 办公室 工作人员享受。如果礼物被丢弃 或集体享用, 建议告知 赠与者此种安排, 以消除任何受保个人的利益冲突现象, 并防止再次发生。
- 建议通知赠予者 (b) 受保人不得故意接受个人 任何付款或礼物 成员, 缺乏独立于关系的个人关系 之间 工会和会员, 除了最低限度的礼物 财务价值。本规定不适用于以下捐赠 工会运动 根据 SEIU 的规定设立的办公室 宪法和 章程。
- 道德、付款和 礼品
- 禁止转换 **第 7 节。** 联盟的转换 资金和 财产。受保人不得使用、转换 或挪用任何属于 SEIU 的资金或其他财产作为其个人 好处 或优势。

第 8 节。适用范围第三方。本准则的原则适用于这些投资和第三方的活动,相当于隐瞒财务状况的借口 SEIU 的利益 官员或 员工或规避本准则的标准。 第三方

第 9 节。肯定 贷款 禁止。SEIU 不得向任何官员或雇员,或其家人提供贷款 成员,在任何 该官员、雇员或家庭成员的 负债总额一次超过 2,000 美元。 禁止贷款

D 部分:福利基金和 相关组织

第 10 节。受保个人的义务。

(a) 福利基金。 福利基金

(1) 为了 本节的目的: 定义

- a. “福利基金或计划”是指退休、健康或福利福利基金或由 SEIU 或其附属机构赞助的计划,或 SEIU 或其附属机构参与的计划。
- b. 这 定义 第 5 节规定的“重大所有权或财务利益”适用。

(2) 在 在福利基金或计划的管理中担任受托人职务或行使职责或施加影响的行为不得: 基金 受托人, 禁令

- a. 与任何投资经理、保险公司、经纪人、顾问或其他与该基金或计划有业务往来或寻求做生意的公司或个人拥有任何重大经济利益或任何有损个人关系; 利益和个人关系

- b. 接受任何个人 任何从事或试图从事以下业务的企业或专业公司的付款 与基金或计划开展业务,除按合同规定支付已完成工作的款项外;或者 个人支付

- c. 收到 任何形式的补偿 服务作为 员工 代表或劳工指定 基金或计划的受托人,但合理 费用已正确且实际发生,并统一提供给这些代表或受托人,但前提是,这不违反本规定 非全职的官员或管理员工SEIU 或附属机构的定期雇员是基金或计划的合法受薪雇员,前提是此类雇佣符合适用的法律限制,并通过适当的方式充分披露 报告。 赔偿, 排除

(3) 为确保遵守本节,所有 覆盖 个人应当披露 兴趣, 交易或 根据本法第 3(b) 条的规定,本节所涵盖的关系。 披露

取消资格

(4) 任何人不得在 受托人身份或行使 管理中的职责 因造成严重身体伤害或滥用或误用其在员工福利计划中的职位或工作, 以牺牲员工福利基金或计划受益人的利益为代价寻求或获取非法收益而被定罪的任何重罪, 但适用联邦法律规定的有限例外情况除外。

(b) 相关组织。

相关组织定义

(1) 为了 本节的目的, “相关”组织 SEIU 或附属机构是指组织

- 其中 25% 或更多 执政成员 董事会 官员或 SEIU 或其关联方的员工, 或者
- 其中 50% 或更多的资金由 SEIU 或其附属机构提供。

受保人的义务

(2) 受保个人在 尊重或在管理中行使职责或影响 组织 与 SEIU 相关的人员在为相关组织或代表相关组织行事时, 应遵守规定并遵守 SEIU 准则的标准。

E 部分: 家庭和个人 关系

家庭和个人关系

第 11 节。目的 管理家庭和个人关系的规则。SEIU 并不禁止雇用现任雇员的合格亲属 官员或 雇员, 或与官员或雇员有过接触的个人 浪漫或亲密的个人关系。SEIU 也不禁止留用雇用现任 SEIU 官员或雇员亲属或与官员或雇员有私人关系的个人的合格供应商。

然而, SEIU 认识到, 此类关系的存在可能会导致问题, 包括偏袒或对亲属或有个人关系的人表现出偏袒。

规则的目的

给予这些人 特殊待遇——或者给人留下他们受到特殊待遇的印象——不符合我们的原则 管理和 责任感, 义务 负责任地开展 SEIU 的业务。本部分的规定旨在确保家庭或个人关系不会影响专业 相互作用 涉及的员工之间 其他官员、雇员及 第三方。

第 12 节。定义。为了 本部分的目的:

道德、人际关系、家庭和个人

(a) “亲属”是指父母、配偶、配偶同等身份的人、子女、祖父母、孙子女、兄弟姐妹、姑母、舅父、侄女、侄子、堂兄堂妹、姻亲、继父母、养父母、养子女以及任何 雇员家庭成员。同居伴侣亲属是 与配偶亲属享受同等保障。

(b) “个人关系”是指持续的浪漫或亲密的个人关系, 包

括但不限于约会、同居或成为伴侣或重要的他人。此定义适用于无论关系中的个人的性别、性别认同或性取向如何。此限制并不适用于不属于“个人关系”范围的朋友、熟人或前同事。

- 第 13 节。禁止行为。**以下一般原则 将适用：
- (a) 亲属或与雇主有私人关系的人的就业申请 涵盖的个人遗嘱 按照评估资格的相同标准进行评估 其他申请人。传输至适当的招聘 代表有家庭或个人关系的个人提出申请的权力本身并不构成影响雇佣的企图 决定。然而，在申请过程中进一步输入信息可能会被视为不恰当。 禁止行为
申请流程
 - (b) 受保人不会做出以下招聘决定：他们的亲属或有私人关系的人，或试图影响其他人的招聘决定。 招聘决策
 - (c) 监管 员工不得直接管理亲属 或与其有私人关系的人。在 缺乏直接 报告关系、上下级关系、亲属关系或者有家庭或个人关系的员工，一般情况下，只要没有特殊的操作困难，可以在同一部门工作。 禁止存在监督关系
 - (d) 受保人不得从事以下工作：相关决定，或参与或为他人做出的工作相关决策提供意见，涉及亲属或与其有私人关系的员工，即使他们不直接监督该个人。禁止的决定包括但不限于有关雇用、工资、工时、福利、任务、评估、培训、纪律、晋升和 转移。 与工作相关的决定
 - (e) 为确保遵守本节，所有受保个人 必须向 伦理 监察员或关联企业道德联络员（视情况而定），任何 根据本法第 3(b) 条的规定，本节所涵盖的关系。 披露

F 部分：执法

第 14 节。伦理 官。道德官办公室是 建立以提供独立的协助 SEIU 实施和 执行本法典。道德官应为具有无可指责的正直和声誉的个人，最好具有以下方面的经验：道德、法律 执法和运作 劳工运动。道德 官员应提供其 合同项下的服务，并且不得是 国际的 联盟或其任何 附属公司。道德官应由 国际的 并经主席确认 国际的 管理人员 木板。国际主席、国际 秘书-财务主管、服务业雇员国际工会国际执行委员会可参考 向道德官提供有关守则的事宜 审查和/或建议，与第 22 和 23 节一致。 执行
道德官
审查或建议

第 15 节。伦理 监察员。SEIU 道德监察员办公室的设立是为了监督《准则》的实施和执行，以及持续努力 加强道德 道德监察员

年报	<p>整个联盟的文化。道德监察员负责提供 协助国际联盟及其附属机构 与准则和道德文化相关的问题和疑虑;指导 SEIU 及其附属机构的培训 官员和 向员工介绍《准则》和道德文化;回应道德问题;符合第 17-23 条的投诉;接收和解决 披露利益冲突;协助道德官;并提供 对 SEIU 整体道德计划提供其他必要的支持。道德监察员应与道德官员协商, 发布 向 SEIU 国际执行委员会报告 木板 每年总结合规、培训、执法、文化建设和 有关的活动, 并对道德计划提出修改建议, 他们认为这些修改可以提高计划的有效性。道德监察员 还可以进行 定期审查 目的 监督本准则的遵守情况, 以及 确定合伙企业、合资企业以及与管理组织的安排是否符合本准则、是否正确记录、是否反映了合理的投资或 支付货物和服务费用, 进一步实现 SEIU 的免税目的, 并且不会导致财产损失、不允许的私人 福利或超额福利 t交易。道德监察员应受雇于 SEIU 法律部。</p>
定期审查	
道德联络	<p>第 16 节。附属道德联络员。每个关联公司应任命一名道德联络员, 负责提供道德建议或指导, 并作为 附属机构与国际道德监察员的主要联系人将协助执行《准则》, 监督道德相关培训的开展, 协助附属机构加强其道德文化, 并将作为附属机构的道德领袖。</p>
合格	<p>(a) 总统、首席 管理人员 官员, 秘书兼财务主管, 首席 财务官、工作人员, 以及上述任何人员的同等人员均无资格担任 道德联络员。</p>
旋转	<p>(b) 鼓励会员考虑轮换道德 联络职位 除非出现运营困难, 否则定期在联属公司内广泛培养道德领导力。附属机构应向 SEIU 道德部门提出建议 监察员尽快 任命道德联络员以及填补该职位的任何空缺。</p>
训练	<p>(c) 道德联络员将定期接受 国际的 该角色特有的联盟。附属机构应尽一切努力确保其道德联络员的参与。</p>
投诉	<p>第 17 节。投诉。</p>
提交	<p>(a)任何 受保个人或 会员可以提出书面投诉 有关涉嫌违反本守则的行为。口头关切和投诉应转为书面形式, 以便作为投诉进一步处理。投诉应签名或包含 投诉人的姓名, 并应根据第 24 条的规定保密。违反本准则的投诉不得根据 SEIU 或附属机构的规定执行 宪法和 章程, 除非他们也指控违反宪法和章程。</p>
宪法执行	
联系信息	<p>(b) 国际联盟应公布以下人员的联系信息: 在 SEIU 网站上提交道德投诉, 并应 根据要求提供该信息。</p> <p>(c) 每个关联方应提供其员工和 会员及其道德联络员的</p>

联系信息。

第 18 节。国际工会处理的投诉.提交给国际工会或道德官员的有关违反本准则的投诉应首先转交给 SEIU 道德监察员。道德监察员应 审查提交给国际联盟的道德投诉,并酌情作出回应,包括但不限于提供 建议或指导,非正式地解决这些问题,指导他们 道德办公室以外的资源,并将其转交给道德官或其关联方进行进一步处理。道德监察员应根据其酌情决定权,将投诉的状态通知提交投诉的个人,但无论如何,应在投诉结束后通知。

抱怨 处理,
国际

第 19 节。关联方处理的投诉;通知 伦理 监察员.提出或提及的道德投诉 关联公司应接受受影响关联公司的调查,并在适当情况下,可作为雇员 纪律或正式 内部的 联盟 之前处理的费用 审判机构按照 规定的要求 关联方 宪法和 章程和/或 SEIU 章程和细则。道德监察员可以就以下事项向关联公司提出建议: 事宜 与调查和处理违反本法的投诉和指控有关的。如果投诉涉及关联公司的 总统, 首领 管理人员 官员, 首领 职员, 秘书兼财务主管 财务官或同等职位, 关联企业应尽快通知道德监察员。道德监察员可以就附属机构提出的任何问题咨询道德官。

抱怨 处理,
关联公司

通知 监察员

第 20 节。不合作; 恶意投诉。不合理地失败 受保个人全力配合涉及道德投诉或指控的诉讼或调查 违反本法典的行为将构成对本法典的独立违反。SEIU 保留在通知、调查和 按照正当程序, 对恶意、故意虚假、骚扰或恶意投诉的人进行纪律处分, 报告或询问。

未能合作
恶意

第 21 节。原来的 管辖权。

原管辖权

(a)请求原始管辖权。如果关联公司或关联公司 管理人员 木板 会员、官员或会员认为工会内部正式指控 针对受保个人提起的诉讼, 指控其违反本准则, 并可能严重危及 关联方或 国际联盟, 或 听力 会员的程序不能完全保护会员、官员或会员的利益, 该个人可以要求 国际主席根据 SEIU 章程和细则第 17 条第 2(f) 款承担初审管辖权。

会员请求

(b)国际主席承担原始管辖权。

承担管辖权

根据 SEIU 章程和细则第 17 条第 2(f) 款, 如果国际主席在调查结果中认为针对相关个人提出的指控涉及可能严重危及工会利益的情况, 则国际主席可自行决定对正式的内部工会指控行使初审管辖权, 这些指控也指称违反了本准则。关联方或 国际的 联盟.根据他们的判断, 国际的 总统可把此事提交 伦理 官员就可

能担任原来的管辖权。

混合收费的转介

第 22 节。正式转介 向道德官提出指控。如果正式 根据 SEIU 第 17 条第 3 节向国际工会提出的工会内部指控 宪法和章程还指控官员或 管理人员 木板 国际联盟或其附属机构的成员, 此类指控可提交给道德官进行 审查和建议。

道德官, 可能的建议

第 23 节。道德官对索赔的审查。

(a) 如果在审查投诉或正式指控中违反《准则》的指控后, 道德官发现指控有理有据和/或值得进一步调查, 他们应建议作出回应或采取 国际联盟对投诉作出回应或变更的行动, 包括但不限于以下内容:

- (1) SEIU 人员和/或外部调查员的进一步调查;
- (2) 根据 SEIU 章程和细则第十七条提出正式指控;
- (3) 根据 SEIU 章程和细则第 XVII 条第 2(f) 节的规定, 由国际总裁承担初审判管辖权;
- (4) 任命外部 听证官进行 根据 SEIU 章程第十七条第 3 节进行审判;
- (5) 纪律 覆盖 雇员;
- (6) 受保人的制裁 官员或 成员被指控正式 诉讼程序, 以及
- (7) 道德官认为适当的其他行动。

无功绩

(b) 如果道德官在审查了以下指控后得出结论: 违反本守则、指控毫无根据或不需要进一步调查时, 他们应将调查结果告知国际联盟。

告密者 **G 部分: 保护 告密者**

保密

第 24 节。保密。SEIU 将尽一切合理努力对提出投诉的任何人的身份保密。道德关注、探究、根据《守则》报告或投诉, 除非 经投诉人授权披露或 SEIU 履行其职责需要披露 受托人或法律 职责。SEIU 还将处理与道德相关的沟通 尽可能保密和谨慎地处理投诉或疑虑, 前提是它仍然能够进行完整和公正的调查, 履行其信托和法律义务, 并且 必要时审查其运作。

禁止报复

第 25 节。不 报复。SEIU 鼓励所有人 官员和 员工向董事会提出道德问题和投诉, 告知其违反了《准则》联盟, 如上文 F 部分更详细地规定的那样。

(a) SEIU 明确禁止报复 反对 受保个人及 成员：

- (1)** 制作 善意投诉, 根据本守则提出的报告或调查;
- (2)** 反对任何做法 守则禁止的;
- (3)** 提供与有关的证据、证词或信息, 或 以其他方式配合任何调查或《守则》的执行过程;以及
- (4)** 以其他方式参与上文第 F 部分规定的执行程序。

(b) 特别是, SEIU 不会容忍对附属道德联络员履行其职责进行任何形式的报复。

违反道德联络处

(c) 任何涉嫌报复的行为都应报告给 SEIU 道德部门 立即联系监察员或附属机构道德联络员, 并将及时得到回复。

报告

附录 D:手册 常见的 程序 入会仪式

总统：“这是我的 有义务告知您 服务 雇员 国际的 联盟要求在每一个方面都有完全的倾向自由 候选人 会员资格。一个 忠诚的义务是必须的;但请让我向你保证, 这一义务并不违反你的公民或宗教信仰。职责。基于这种理解, 您愿意承担义务吗?”

(回答。)

总统：“现在你们每个人都举起你们的 右手并诵念以下义务：

会员义务

“我, (姓名) _____, 以我的荣誉宣誓, 我将忠实地遵守 宪法和 本工会和服务雇员国际工会的章程。

“我同意自我教育, 历史上的其他成员 我将尽我所能维护工会运动, 并尽我所能捍卫工会主义的原则, 我不会故意冤枉任何成员, 也不会看到任何成员受到冤枉, 只要这对我来说 有力量去阻止它。

“作为 SEIU 成员, 我将承担起帮助实现工会愿景的责任, 建立一个公正的社会, 在这个社会中, 所有工人都受到重视、所有人民都受到尊重、所有家庭和社区都繁荣昌盛, 我们将为子孙后代留下一个更美好、更平等的世界。”

总统：“你们现在是服务业雇员国际工会的成员。”

官员安装义务

全体官员阅读并签署。

我, (姓名) _____, 接受我作为 当选官员 服务 雇员 国际的 联盟. 我保证将忠实遵守 SEIU 宪法和 章程。我将不懈努力, 团结劳动人民, 实现我们的 成员们对一个公正社会的愿景, 在这个社会里, 所有工人都受到重视, 所有人都受到尊重——无论我们来自哪里, 无论我们的肤色如何。我将努力建设一个所有家庭和社区都能繁荣昌盛的社会, 为子孙后代留下一个更加美好、更加公平的世界。我将努力克服企业 电源和拆除 结构 种族主义迫使数百万人从事低薪工作, 阻碍了我们所有人的发展。

我保证, 我将以 SEIU 价值观为基础, 发挥道德和负责任的领导作用, 代表我们的会员和 组织新工人建设胜利力量所有人的工会。

辩论

下列 规则应用来规范辩论, 除非 地方工会已制定了自己的规则或规定:

规则 1. 常规 会议议程可经表决暂停 任何会议 处理紧急事务的时间。

规则 2. 所有动议 (如果主席要求) 或辞职都必须以书面形式提交。

规则 3. 任何谈话, 通过耳语或 或任何其他旨在干扰或可能干扰成员发言或干扰会议进行或妨碍 该交易行为视为违反秩序。

规则 4. 不允许进行宗派讨论 会议。

规则 5. 会议主持人提出的动议必须有附议人, 且动议人和附议人均须起立, 得到主席的认可。

规则 6. 任何提出动议的成员均可在获得附议者的同意后撤回该动议, 但经过辩论的动议除非获得多数票, 否则不能撤回。

规则 7. 修改修正案的动议应在 命令, 但不允许提出修改修正案的动议。

规则 8. 动议不得受到辩论将持续进行, 直至主席作出表

态。

规则 9.一个希望发言的成员应起立并恭敬地向主席致辞,如果得到主席的认可,则有权继续发言。

规则 10.如果有两个或两个以上成员起立发言时,主席将决定哪一位成员有发言权。

规则11.任何成员的发言都应限于所辩论的问题,并避免使用任何个人攻击性、不雅或讽刺性的语言。

规则12.参加在酒精或任何非法规定的管制物质的影响下参加会议是被驱逐的依据。

规则 13.任何成员不得中断发言时,除涉及程序问题外,成员应明确陈述该问题,主席应不经辩论作出决定。

规则14.任何在发言时被要求遵守规则的议员应就座,直至程序问题得到解决,如果程序问题得到解决,该议员方可继续发言。

规则15.任何因主席的决定而感到个人不满的成员均可向该机构提出上诉。

规则16.当对主席的决定提出上诉时,副主席应担任主席;主席应向会议以如下措辞提出呼吁:“主席的决定是否应作为本届会议的决定予以维持?联盟?”然后,会员将拥有陈述的权利,上诉理由,主席将说明其决定的理由;然后,成员们将对上诉进行投票,无需进一步辩论,并且需要多数票才能推翻主席的决定。

规则 17.任何成员不得就同一主题发言超过一次,除非所有希望发言的人都发言完毕;未经一致同意,不得超过两次;每次发言时间不得超过五分钟。未经全体成员三分之二投票同意展示。

规则18.主持主席团成员不得就任何议题发言,除非该主席团成员卸任,但关于程序问题或作出正式决定的情况除外。报告或提供此类建议和忠告的利益组织令状。出现平局时,主持会议的官员应决定性投票。

规则 19.当问题出现在会议不得提出任何动议,订单除外:

1. 休会;
2. 把问题摆到桌面上来;
3. 对于上一个问题;
4. 推迟到给定的时间;
5. 提及或承诺;

6. 修改。

这些动议应按上述顺序优先处理。其中前三项动议无须辩论。

规则 20.如有议题已被修正,则应首先提出有关该修正案的议题;如有多项修正案,则应按下列方式提出议题:

1. 对修正案进行修正。
2. 修正案。
3. 原始命题。

第 21 条.当某个议题被无限期推迟时,只有以三分之二的多数票才能再次提出该议题。

规则 22.休会动议始终符合程序,但下列情况除外:

1. 当成员有发言权;
2. 什么时候成员是表决。

第 23 条.在将问题付诸表决之前,会议主持人应询问:“您准备好回答该问题了吗?”然后它将开放给辩论。如果没有成员起立发言或辩论结束,会议主持人应按以下形式提出议题:“赞成此项动议的,请说‘赞成’”;在表示赞成后,“持相反意见的,请说‘反对’”。表决结束后,会议主持人应在本方式:“它被携带(或丢失)并且如此排序。”

第 24 条.在会议主持人宣布对某一议题的表决结果之前,任何议员均可要求进行分组表决。主席必须遵守这一请求。随即应进行常设表决。

Rule 25.当一个问题已经作出决定时,只有三分之二的投票才能重新考虑展示。

第 26 条.重新审议动议必须由两人提出并附议与多数人投票的成员。

第 27 条.会员命令坐下三个未遵守主席指示者,将被禁止参与该届会议的任何其他事务。

第 28 条.全部问题,除非另有规定的,应当以多数票决定。

第 29 条.主持官员会议应执行这些规则和条例,并可命令将违反这些规则的成员从会议中除名。

议程

1. 開始。
2. 点名 官员。
3. 宣读上次会议的会议记录。
4. 申请 会员资格。
5. 吸纳新成员。
6. 通讯和账单。
7. 官员报告, 管理人员 董事会和 委员会.
8. 未完成的事情。
9. 新业务。
10. 福利好处。
11. 休会。