

# SEIU LOCAL 503, 俄勒冈州公共部门雇员工会 细则

## 翻译

注意：将材料翻译成英语以外的语言不具有法律约束力。我们已尽量提供英文原文的准确译文，但由于翻译成外语时的细微差别，译文信息跟原文可能会略有出入。

索引 .....	1
第一条 - 名称.....	3
第二条 - 目的.....	3
第三条 - 会员资格 .....	3
第四条 - 本地工会 .....	5
第五条 - 工会和工作时的《成员权利和责任法案》 .....	5
第六条 - 成员不当行为 .....	7
第七条 - 官员和地方代表的责任 .....	8
第八条 - 工会治理 .....	9
第九条 - 一般委员会.....	9
第十条 - 大会.....	13
第十一条 - 董事会 .....	13
第十二条 - 执行委员会 .....	16
第十三条 - 州官员和前任主席.....	16
第十四条 - 州官员和前任主席的职责.....	17
第十五条 - 选举 .....	20
第十六条 - 工会干事.....	25
第十七条 - 委员会 .....	25
第十八条 - 会费 .....	27
第十九条 - 一般财务问题 .....	28
第二十条 - 本地工会资金和会计 .....	29
第二十一条 - 本地工会停止活动 .....	30
第二十二条 - 合法合规 .....	31
第二十三条 - 政治行动计划 .....	31
第二十四条 - 禁止歧视 .....	32
第二十五条 - 细则修订 .....	32
第二十六条 - 议事规范 .....	32

董事会席位..... 33  
第一章-《劳工组织会员权利》权利法案 ..... 34  
信义义务..... 36  
纪律流程和上诉 ..... 37  
罢免官员和地方代表 ..... 41  
《工会运作报告和信息披露法》对劳工组织报告的要求 (LM-2)..... 42  
对州官员、地方官员、董事、副董事和工会工作人员的报告和披露要求 ..... 44  
附件 8..... 46

# SEIU LOCAL 503, 俄勒冈州公共部门雇员工会细则

## 第一条 - 名称

本组织的名称为 Service Employees International Union Local 503, 俄勒冈州公共部门雇员工, 以下简称“工会”。

## 第二条 - 目的

愿景陈述。我们的愿景是成为公正和充满活力的团体, 每个人都能得到尊严和尊重, 所有工作者都能养活自己和家人。

目的陈述。我们的工会是一个劳工组织, 成立的目的是代表公共和私营部门成员并针对一系列事项为他们谋取福利, 包括但不限于: 雇佣关系、集体谈判和合同管理(包括仲裁和其他法律法规救济)。

我们的工会致力于通过其成员的领导, 以民主、公开的方式开展工作。我们力求增强我们成员和社区的力量, 克服不公正和不平等现象, 从而使每个人都享有平等的机会。

## 第三条 - 会员资格

第 1 节。工会有六 (6) 种类型的会员: 活跃会员、半活跃会员、准会员、退休会员、职员会员和社区会员。

第 2 节。活跃会员。

(a) 工会的活跃会员资格向工会作为其专属集体谈判代表的谈判单位或工会目前组织的单位中的人员开放, 包括没有集体谈判途径的非传统单位。

(b) 在员工授权休假期间或雇佣结束后的前一百二十 (120) 天内, 活跃会员资格应继续有效。

(c) 每个活跃会员都享有工会会员的所有权利, 并在工会内享有平等的权利和特权。这些权利包括但不限于: 提名候选人、在工会选举或公投中投票、担任地方代表职务、担任州办公室职位、出席会员会议、参与对此类会议事项的审议和投票, 但须遵守工会召开此类会议的合理规则和法规。

(d) 工会的每个活跃会员都有权与其他活跃或退休会员自由会面和集会; 表达任何观点、论点或意见; 并在工会会议上表达该会员对工会选举候选人或对会前适当事项的意见, 但须遵守工会有关召开会议的既定合理规则。然而, 本节 (a) 或 (b) 小节中的任何内容均不得解释为损害工会通过和执行合理规则的权利, 这些规则涉及每个会员对工会作为机构的责任, 以及该会员不得出现干扰工会履行其法律或合同义务的行为。

(e) 会员出席会议的权利不应限于该会员所在的本地工会、董事会或其委员会的会议, 而应适用于所有本地工会的会议, 但会员在此等会议上投票的权利应受到此等会议团体制定的政策管辖。来访的成员应视为来宾。本条款概不限制董事会或执行委员会在适当情况下在行政会议上处理其事务的权限。

### 第 3 节。半活跃会员。

(a) 半活跃会员资格仅限于处于裁员状态的季节性雇员和工会作为专属集体谈判代表的谈判单位中的临时雇员。

(b) 半活跃会员可以担任任何州办公室职位和地方代表职务，前提是他们在半活跃状态下仍保持良好的信誉并按准会员费率缴纳会费。半活跃会员应收到发送给活跃会员的所有一般出版物。

### 第 4 节。准会员。

(a) 准会员资格向被排除在工会活跃会员之外的雇员、工作人员或附属劳工组织的成员开放。

(b) 工会准会员不得投票；不得提名候选人；不得担任任何办公室职位或在工会中担任地方代表职务；不得出席工会会员会议或在会上发言，除非得到负责会议的官员或地方代表的邀请；不得参与工会事务的审议。

### 第 5 节。退休会员。

(a) 退休会员资格向在职期间曾是工会或其前身组织或其他 SEIU 附属工会的活跃会员、职员会员或准会员开放。

(b) 退休会员享有工会会员的所有权利，但本细则排除的权利除外。Retiree Local 001 的主席或副主席（当主席不在时），应享有作为董事会成员的投票权。一般委员会代表应与一般委员会的其他代表享有相同的投票权。

(c) 尽管有本节 (b) 小节的规定，任何退休会员，包括任何已退休前任主席，如在退休前不是本条第 2 节规定的活跃会员，或本条第 3 节规定的半活跃会员，或本条第 6 节规定的职员会员（如果该职员会员从活跃或半活跃会员转为职员会员），应享有任何会员权利，但参加专为退休人员制定的计划的计划的权利除外；有权与其他退休会员会面和集会，以处理仅与退休会员有关的事项或关切；以及有权在此类会议上就此类事项或关切发表意见和投票。这项政策的例外情况可能适用于在谈判单位度过大部分工作时间的原工会活跃会员。批准此例外情况需要获得董事会的一致批准。经董事会批准这一例外情况的退休人员与其他以活跃会员身份退休的退休会员享有相同的会员权利。这一行动可经董事会多数票撤销。

### 第 6 节。职员会员。职员会员资格向工会职员开放职员会员有权：

(a) 在州投票中就增加会费及其他工会治理问题投票，包括经济与社会政策立场，但不能对特定于谈判单位的问题投票。

(b) 如果由会员选举或由董事会指定，则担任任何劳工委员会、会议、大会或其他职能的代表，对所有问题拥有完全投票权。

(c) 提名候选人并在全州工会选举中投票。

(d) 竞选并在执行董事办公室任职。

#### 第 7 节。社区会员。

(a) 任何被排除在工会活跃会员之外的人，如果希望支持工会的宗旨和目标，都可以申请成为社区会员。

(b) 社区会员无权享有活跃、半活跃、职员或退休会员所享有的任何权利。工会董事会可以拒绝任何社区会员申请。

第 8 节。经董事会批准，离开目前或以前由工会代表的谈判单位的前活跃会员和离开工会的前职员会员可以获得连续会员资格。如果工会全州主席在任期内继续满足本细则规定的其他任职资格标准，则董事会应批准其保留活跃会员资格。

第 9 节。会员资格取决于缴纳本细则规定的会费。（见第十八条）

### 第四条 - 本地工会

第 1 节。本地工会是工会的子组成部分，由各州立机构的活跃和半活跃会员组成，州立机构的每个分部由董事会指定为本地工会（根据受影响机构成员的要求）或由工会代表的其他谈判单位或其他非州立机构谈判单位。所有替代结构必须得到受影响本地工会的当选领导人（或谈判小组，如果新成立的本地工会尚未选举领导人）和董事会的批准。

第 2 节。现有雇员组织与本工会的隶属关系也可以组建正式的本地工会。隶属关系应遵循组织与工会之间经董事会批准并由工会主席和秘书长签署的隶属协议。

第 3 节。每个本地工会应向工会秘书提交一份经签署和批准的本地工会自治规定及其任何后续修正案的副本。本地工会自治规定中与工会细则或一般委员会批准的任何决议相冲突的任何部分均无效。

第 4 节。工会的所有活跃会员均应属于本地工会。如果一名活跃会员受雇于拥有工会谈判单位成员的多个雇主，则可以在给定时间拥有多个本地工会的会员资格。在这种情况下，该会员在其拥有会员资格的每个本地工会中享有完全的会员权利，但在全州事务上只有一张投票权。为了能够在全州董事会选举中为行业代表投一票，双重本地工会成员应拥有一个主要行业席位，该席位由时间最久的会员状态而定。就本条而言，“全州”还应包括在一般委员会、谈判会议、SEIU 大会等活动中的一票代表票。

### 第五条 - 工会和工作时的《成员权利和责任法案》

第 1 节。工会成员在工会中的权利和责任包括以下内容：

- (a) 有权听取和尊重各种意见、了解工会活动、接受工会价值观和工会技能教育；
- (b) 有权以公平、民主的方式选举工会领导人；
- (c) 有权全面核算工会会费并对工会资源进行适当管理；

- (d) 有权参与工会谈判工作和批准工会合同；
- (e) 有权以公平和迅速的方式解决成员的关切；
- (f) 有权利和责任通过集体力量支持、提议、修改或反对影响员工权利的法律或投票措施，并以其他方式帮助俄勒冈州和其他地方的工作者在政治方面建立话语权；
- (g) 有责任帮助建立强大而有效的劳工运动，帮助将无组织的工作者组织起来，并维护同事和所有其他工作者的利益； -
- (h) 有责任了解工会的内部治理并参与工会事务的开展；
- (i) 有责任为工会的支持做出贡献；
- (j) 有责任公平对待所有工作者和成员；
- (k) 有责任对工会提出建设性批评。

第 2 节。工会成员在工作中的权利和责任包括以下内容：

- (a) 有权从事对社会有价值、让工作者满意、能提供体面的生活、健康和安全的 workplace 以及最大可能的就业保障的工作；
- (b) 有权在工作的设计和执行、雇主的长期规划以及参与这种规划所需的培训方面发表有意义和受保护的意見；
- (c) 有权在工作中获得公平和公正的待遇；
- (d) 有权公平分享雇主收益；
- (e) 有权充分参与工会关于其工作范围、内容和结构的工作；
- (f) 有责任参与工会为有效工作参与而建立和维护集体原则和价值观的努力；
- (g) 在做出有关工会目标的决策时，有责任承认并尊重所有工会成员的利益；
- (h) 有责任了解自己所处的行业以及影响该行业工作者状况的因素；
- (i) 有责任充分参与工会为扩大工作者在工作中的发言权所做的努力；
- (j) 有责任在工作中充分、公平地发挥自己的才能和努力，并认可雇主的合法目标。

第 3 节。所有工会成员均应拥有并可以自由行使法律规定的工会成员权利，包括但不限于本细则附件 2 中规定的《工会运作报告和信息披露法》(LMRDA) 中的“工会成员权利法案”。

## 第六条 - 成员不当行为

第 1 节。涉及以下不良行为或其他不良行为的会员将受到纪律处罚，包括根据细则附件 4 中规定的纪律程序取消会员资格，逐出工会。

- (a) 不支付会费，以及第 18 条中要求缴纳的合法费用。
- (b) 涉及以下行为：
  - (1) 与管理层密谋损害工会，或勾结管理层破坏工会的集体谈判；
  - (2) 劝诱其他劳工组织、其他工会会员或符合加入本工会资格的其他雇员加入另一个劳工组织；
  - (3) 传递信息或发起请愿：
    - a. 要求成立新的劳工组织；或
    - b. 试图解散本工会；
    - c. 鼓动会员退会。
- (c) 参与腐败或不道德行为或敲诈勒索；
- (d) 财务不当行为；
- (e) 发表或发表公开声明，声称或暗示工会支持、反对或推荐某投票措施、候选人、立法或任何其他立场，而工会实际上并未这样做；
- (f) 以工会的名义或以暗示工会认可的方式筹集资金或签订有关货物、财产或服务的任何合同或其他协议，除非得到一般委员会或董事会的批准。然而，这一限制不适用于具有严格社会目的的活动；
- (g) 在法律要求提交的任何文件、报告或其他信息中故意做出虚假陈述或重大事实陈述，或故意不披露重大事实；或者故意作出虚假记录或故意隐匿、扣留或销毁法律要求保存的任何书籍、记录、报告或声明；
- (h) 非法拿走或扣留属于国际工会或本地工会的任何金钱、书籍、文件或任何其他财产；非法毁坏、毁坏或删除国际工会或本地工会的任何书籍、记录、账单、收据、凭证或其他财产；
- (i) 破坏罢工或违反国际工会或本地工会制定的工资或工作标准；或者
- (j) 不怀好意或恶意对成员、地方代表或官员提出虚假指控。
- (k) 在工会活动中做出违反工会行为守则政策的行为，如果有关此类行为的投诉被行为守则委员会转介以采取进一步行动且该行为重复出现或性质恶劣。

第 2 节。被撤销会员资格的会员可在被撤销之日起六 (6) 个月后经董事会四分之三 (3/4) 投票恢复。

第 3 节。本条任何内容无意也不应解释为限制任何会员或会员组执行其自由发言的权利，工会候选人或选举发言的权利，以及申诉和异议的权利。

### **第七条 - 官员和地方代表的责任**

第 1 节。州官员、地方代表、董事和副董事、有投票权的一般委员会代表和其他代表的责任包括以下内容：

- (a) 采取行动促进工会的宗旨和原则及其成员的利益；
- (b) 维护和捍卫工会的良好声誉；
- (c) 利用任何工会办公室或地方代表职位（无论是选举还是任命）的特权来支持、保护和推进工会的宗旨、政策和程序，并遵守其管理文件；
- (d) 根据公认的会计原则、健全的财务管理和法律规定的所有信托责任，审慎处理任何工会财务事务，特别是工会资金的处理；
- (e) 不从事任何旨在损害工会或其运营的行为或言论，除非此类言论或行为受法律保护；
- (f) 官员和地方代表不得在工会细则规定所要求的任何文件、报告或其他信息中故意做出虚假陈述或重大事实陈述，或故意不披露重要事实，并且不得故意作出虚假记载或故意隐匿、扣留或销毁细则规定要求保存的任何书籍、记录、报告或声明。

第 2 节。任何地方代表职位的空缺应根据本地工会章程和细则的规定填补该职位剩余任期。

第 3 节。根据本细则附件 5 规定的程序，州官员、地方代表、有投票权的一般委员会代表、董事和副董事可能被免职或免除地方代表职务。

第 4 节。本地工会领导团队的责任还包括但不限于：

- (a) 建立会员并联系非会员；
- (b) 在新员工入职培训中提供会员资格和工会信息；
- (c) 为了本地工会的利益支持 CAPE 和/或其他此类计划；
- (d) 确保本地工会成员定期获取信息；
- (e) 吸引会员并参与工会的活动，特别是与本地工会相关的活动；
- (f) 招募干事；



- (g) 招募其他成员领导人，包括鼓励新领导人竞选公职，重点是本地工会领导团队的多样性和公平性；
- (h) 遵守 SEIU 道德和行为准则，并对敏感问题保密；
- (i) 本地工会领导团队将与 503 工作人员一起对新任当地领导进行培训；
- (j) 本地工会细则中包含的其他职责。

## **第八条 - 工会治理**

第 1 节。一般委员会是工会的最高管理机构，每偶数年举行例会。

第 2 节。董事会是工会在一般委员会闭会期间的管理机构，工会事务由董事会负责管理。

第 3 节。董事会执行委员会是董事会闭会期间的管理机构。

第 4 节。除了这些细则之外，工会还应维护一份名为“管理政策与程序”(AP&P) 的管理文件。如果 AP&P 中的条款与本细则中的条款发生冲突，则以本细则的条款为准。

- (a) AP&P 文件可由一般委员会和董事会修订。一般委员会多数票通过的规定应与董事会通过的规定区别开来。一般委员会通过的规定只能由董事会使用一般委员会程序进行修改，除非一般委员会超过四 (4) 年没有重申或修改某项规定。从每届一般委员会结束后四 (4) 个月开始，董事会有权修改此类规定。
- (b) 管理董事会会议的所有特殊议事规则均应放在董事会指定的单独文件中。

## **第九条 - 一般委员会**

第 1 节。

- (a) 一般委员会应于每偶数年在俄勒冈州举行例会，会议日期、地点及方式由董事会确定。
- (b) 一般委员会可召开特别会议：
  - (1) 应主席号召并经董事会批准，至少十 (10) 天书面通知每位一般委员会代表；
  - (2) 本地工会三分之二 (2/3) 的成员向主席提出书面要求，并至少提前三十 (30) 天书面通知每位一般委员会代表。

任何召开特别会议的呼吁均应指明一般委员会要求采取行动的主题。

## 第 2 节。

(a) 有投票权的一般委员会投票代表名单包括：

- (1) 本地工会的代表，包括本地工会退休人员；
- (2) 董事会成员，包括州官员；
- (3) 副董事

(b) 有投票权的代表的资格仅限于活跃和半活跃会员，以及退休时为活跃或职员会员的退休会员（如果该职员会员从活跃或半活跃会员转为职员会员），以及已由董事会根据本细则第三条“会员资格”第 5 (c) 节恢复了其活跃会员地位的成员。

(c) 有投票权的代表的任期为两 (2) 年。成为一般委员会代表的候补代表应成为名义代表，任期为两 (2) 年。

(d) 前任主席。工会前任主席是活跃或半活跃会员或职员会员，或者是退休时为活跃或职员会员的退休会员（如果该职员会员从活跃或半活跃会员转为职员会员），或已由董事会根据本细则第三条“会员资格”第 5 (c) 节恢复了其活跃会员地位并且未当选本条第 2(a) 节中的职位的成员。前任主席是一般委员会无投票权的常任代表。他们拥有除投票权之外的所有代表权利和特权。

第 3 节。地方代表。每个本地工会都有权至少拥有一 (1) 名代表。各本地工会在一般委员会的代表权按照每一百 (100) 名成员或过半数成员分配一 (1) 名代表的原则进行分配。本地工会有权获得的代表人数应根据代表人数通知截止日期之前的最新工会月度《会员报告》或前十二 (12) 个月的平均年会员人数确定，以较高者为准。

第 4 节。认证。本地工会代表在一般委员会例会和/或特别会议上提交并接受由代表所在本地工会的官员或地方代表签署的证书后，即可被接纳为一般委员会成员。州官员、董事和副董事，包括退休人员本地工会主席和副主席，在提交并接受工会主席或秘书签署的证书后，即可被接纳为成员。

## 第 5 节。投票权。

(a) 特许经营权。一般委员会每个有投票权的成员都有权且仅限于就每个问题投一票，无论担任多少职位。

(b) 代理权。一般委员会没有代理投票。

(c) 法定人数。如果代表地方子分会的大多数当选代表登记参加，则一般委员会的出席人数达到法定人数。如果大多数登记代表参加投票（包括投弃权票），则投票代表的人数达到法定人数。任何代表都可以在例会结束前要求在投票后提出法定人数报告。一般委员会可以对次要动议的投票采取较低的法定人数要求。

## 第 6 节。决议。

### (a) 决议流程。

(1) 决议流程旨在寻找解决问题的方案，因为这些问题尚无满意的方案；是为了表达至今为止没有表达过的观点；或修正工会对直接或间接影响会员的特定经济或社会问题的立场。表达的解决方案和观点应当与大众福利一致，并在工会宗旨范围之内。一项决议只应包含一个主题及切实相关的事项。决议提案表示认可解决问题的需要，不一定是对提议的解决方案的认可；或者是对需要表达观点的认可，不一定是对所表达观点的认可。提案还意味着，除一般委员会的行动外，无法找到令人满意的解决方案或表达的观点。

(2) 决议可由任意活跃或半活跃会员，拥有完整退休会员权利的任意会员、执行董事、和/或前任主席发起。修订细则的决议应针对细则的特定用语，划去应删除的词语，插入的词语用下划线表示。本地代表负责协助起草流程。

(3) 本地范围的决议可以本地会议上提交，但会议需满足本地代表的法定人数。本地工会可支持或拒绝发起决议。如果本地工会不支持发起决议，则发起人可收集五十 (50) 名活跃会员签名后，提交决议审核委员会。工会常设委员会编写的决议将在第 6(a)(4) 节规定的时限内直接送交决议审核委员会。

(4) 在一般委员会会议召开前九十 (90) 日内将决议提交给决议审核委员会视为及时提交。但董事会可在一般委员会会议召开前三十 (30) 日内提交决议。每个提交截止日期过后，决议审核委员会应召开会议，按照第 6(b) 节的规定处理决议。

(5) 不接受未及时提交的决议，除非该决议因主题事项紧迫而无法及时提交。决议审核委员会负责决定是否接受迟交的决议。如果拒绝，提交方可就有关决定向董事会提出上诉。

(6) 会员不得因技术原因和/或形式否决以其他方式满足本节标准的决议。

### (b) 决议审核委员会的职责。

(1) 决议审核委员会应及时召开会议并审核提交的决议，以便在首次邮寄代表登记包时将决议包括在内。

(2) 审核委员会接受的决议应经过编辑之后再提交一般委员会。编辑流程不应改变任何决议发起人的意图。编辑流程不应改变任何决议发起人的意图。编辑可包括将一份决议拆分为多项决议，以便每项决议仅包含一个主题及切实相关事项。

(3) 决议将提交给法律和政治人员征求意见，并提交给工会财务委员会进行成本估算。

(4) 委员会应退回与现有政策决议重复的决议，并注明以前在何处处处理过这一事项。

(5) 提交截止日期后，主席应建议将最终决议分配给一般委员会委员会，以供委员会听取和采取行动。决议应打印出来并放入代表包中。

(6) 提交给决议审核委员会的原始日期为控制日期。如果决议被退回给发起人以便进一步审核和/或采取行动，则不适用逾期决议处罚。

第 7 节。支出。一般委员会成员出席委员会任何会议时的授权费用由工会支付。

第 8 节。闭会期间的投票。

(a) 在闭会期间，董事会或由百分之二十 (20%) 的活跃会员签署或由本地工会百分之三十 (30%) 的成员支持的倡议请愿书可能需要一般委员会就某个问题进行投票。在闭会期间，当一般委员会要求进行投票时，董事会应拟订问题，并规定分发和返回载有该问题的书面选票的时间。如果召开特别会议，则应由有权作为代表投票的人员进行投票。

(b) 执行董事应将选票分发给有权投票的人，并附上投票说明以及与该问题有关的任何现有支持或反对意见。计票及结果公布由秘书负责。

第 9 节。一般委员会。

(a) 常规一般委员会。以下一般委员会获得授权：雇员代表委员会、会员事务委员会、退休委员会、员工福利委员会、细则委员会、工会运营委员会、社会经济政策/国际事务委员会。

(b) 一般委员会与程序和特别委员会。其他授权的一般委员会包括：证书委员会、规则委员会、组织公平与包容委员会，以及一般委员会与规划委员会。各董事会或一般委员会可不时决定是否需要并授权设立其他一般委员会。

(c) 任命委员会成员。

(1) 经董事会确认，主席应任命一般委员会的所有成员并指定其委员长。这些委员会的成员应为一般委员会成员，但以下情况除外：

(a) 证书委员会的成员可以从广大会员中任命，包括工会的退休会员。

(b) 决议审核委员会的成员应从出席上届一般委员会的代表中任命，并应在一般委员会召开前至少六 (6) 个月任命。

(c) 组织公平和包容委员会的成员应由主席在与民权与人权委员会以及妇女委员会协商后至少在一般委员会召开六 (6) 个月之前任命。

(2) 任何州办公室的提名人（工会主席、副主席、秘书、财务主管、执行董事）不得担任任何一般委员会的委员长。

(d) 一般委员会与规划委员会应兼任一般委员会批评委员会，由主席任命。该委员会负责接收并审核关于改进一般委员会的建议，并在一般委员会结束后九十 (90) 天内向董事会报告其调查结果和建议。

(e) 证书委员会负责接收选举证明，并将每位代表的资格转交给一般委员会。

(f) 规则委员会在一般委员会召开前举行会议，提出规则供委员会第一次会议通过。在委员会开会期间，委员会可能会被要求协助议员解释规则。

(g) 组织公平和包容委员负责审核有关公平和包容影响的决议和报告。

(h) 委员会处理决议。其余一般委员会听取、审议决议审核委员会、主席或委员会向其提交的决议，并向委员会提出建议。

(1) 委员会在公开辩论后，经三分之二 (2/3) 的票数通过，可选择在委员会内部审议分配给它的任何决议。在委员会对所有决议进行辩论和投票后，这些委员会应公布分配给它的决议清单以及对其采取的行动。该清单应明确注明建议或“委员会内部”，并分发给所有代表。

(2) 在讨论该委员会的其他决议或处理新事务时，一般委员会可以以简单多数投票表决要求委员会提出一项决议，供委员会代表讨论。

第 10 节。一般委员会或特别委员会的主席应任命一名议员，其唯一职责是让委员长了解适当的议会程序，并以裁决的形式就一般委员会期间提出的议会问题向委员长提供建议。被选担任此职务的人员不得担任一般委员会或特别委员会的任何职务或工作。

## 第十条 - 大会

SEIU 大会的代表应确定如下：

州官员和董事会成员只要符合 SEIU 规定的所有标准（可能包括在 LMRDA 法案下的选举中获选，并且至少 2 年为信誉良好的成员），即成为 SEIU 国际大会的自动代表。对于退休人员本地工会主席，该标准可能包括本地工会达到最低退休人员会员数量。如果有权获得代表身份的会员超过分配给工会的代表人数，则州官员应成为自动代表，再随机选择合格董事直到填满所有代表职位。如果有权获得代表身份的会员少于分配给工会的代表人数，则随机选择符合 SEIU 标准的副董事直到填满所有代表职位。如果工会有权获得的代表职位数超过能够填补代表职位的州官员、董事和副董事的总数，则董事会将制定流程选举额外代表参加 SEIU 大会，并且董事会将向一般委员会代表通报所创建的流程。

## 第十一条 - 董事会

第 1 节。工会董事会（董事会）构成如下：(a) 持有本细则附件 1 所列席位的董事，包括 Retiree Local 001 的主席；(b) 州官员；(c) 前任主席。

(a) 董事/副董事选举应在定期举行的两年一次的一般委员会会议后与州官员选举同时进行。

(b) 董事会（包括州官员）的任期应从计票完成后董事会第一次定期全体会议之前的周五开始。Retiree Local 001 的主席和副主席任期两年，并应在当地选举后立即在 5 月的第一次董事会全体会议上就职。

(c) 会员在任意六 (6) 年时期内只能担任两 (2) 任董事职位。

(d) 董事和副董事（退休人员本地工会的董事或副董事除外）应是工会的活跃会员。

## 第 2 节。董事会的权力。

(a) 董事会应具有本工会及其他管理文件中规定的权力和职责；应执行一般委员会的任何及所有建议和指示；并行使与之相一致的一般权力  
在一般委员会闭会期间，制定计划并管理工会事务。

(b) 董事会可以根据工会的管理文件，通过其认为适当的规则并授予权力。

## 第 3 节。董事会定期会议。

(a) 董事会应在每个日历年至少召开六 (6) 次大会。这些会议应在日历年开始后出版的第一期工会简报中公布。

(b) 董事会的其他定期会议应按主席的要求举行，并至少提前十 (10) 天向每位董事会成员发出书面通知，或者经三分之二 (2/3) 的董事会成员同意后召开，并提前十五 (15) 天向每位成员发出书面通知。

## 第 4 节。董事会特别会议可由董事会过半数成员在提前五 (5) 天发出书面通知后召开，并仅限于审议召集会议时指定的事项。

## 第 5 节。董事会法定人数。有权在会议上表决的董事会多数成员构成法定人数。有权在会议上表决的董事会多数成员构成法定人数。计算多数成员时，包括代表缺席董事出席的副董事。

## 第 6 节。董事会应通过执行董事与董事会协商确定执行董事的工资、额外福利和雇用条件。

## 第 7 节。工会被代表雇员的雇佣条款与条件以集体谈判为准，并成立委员会代表本工会进行该项谈判，该委员会由执行董事指定的管理职员和主席指定的活跃和 / 或半活跃会员和 / 或拥有完整退休会员权利的会员构成，并经过董事会批准。

## 第 8 节。董事会应遵循程序保护持不同意见的本地工会成员的权利，确保民主程序的运作。

(a) 董事会成员应根据《罗伯特议事规则》通过无记名投票方式就内部雇佣决定进行投票。

第 9 节。董事应履行以下职能和职责以及适当分配的其他职能和职责。

- (a) 协助成员；
- (b) 鼓励成员之间的道德行为；
- (c) 让副董事了解董事会事务；
- (d) 代表成员出席董事会会议并在董事会委员会中任职；
- (e) 在接受任何预期持续三十 (30) 天或更长时间的工会工作指派后，董事应暂时辞去董事职务，副董事应接替董事职务，直至工会工作人员的雇佣期结束；
- (f) 尽可能积极参与董事会批准和认可的活动。这包括但不限于电话银行、游说、收集签名、请愿书或参与现场活动；
- (g) 按照工会和国际工会管理文件的规定，担任 SEIU 大会的代表。

第 10 节。副董事应履行以下职能和职责以及适当分配的其他职能和职责。

- (a) 董事不在时担任董事职务；
- (b) 协助董事履行董事职责；
- (c) 经董事会任命，继任董事职务；
- (d) 在董事会委员会任职；
- (e) 按照工会和国际工会管理文件的规定，担任 SEIU 大会的代表。

第 11 节。在当选董事或当选副董事就职之前，应向全权证书委员会（如果一般委员会正在开会）或董事会（如果一般委员会闭会）提供一份经工会秘书签名的经核证的选举计票表副本。

第 12 节。新董事会就职后，应及时为每个新董事会成员举行强制性的情况说明会。

第 13 节。如果董事辞职、被免职、或不再在该董事当选地区（或不在选出该董事的雇主群体内，如果该董事代表雇主群体的话）工作或生活，董事会应任命副董事完成董事剩余任期。如果董事职位空缺，并且该地区或雇主群体没有副董事，则应在六十 (60) 天内举行选举，选出一名董事来完成剩余任期。除非董事和副董事职位都出现空缺，否则不得举行选举来填补空缺。

## 第十二条 - 执行委员会

第 1 节。执行委员会由主席（担任委员会主席）、前任主席、副主席、秘书、财务主管、执行董事和董事会选出的三 (3) 名任期不超过十二 (12) 个月的董事组成。

第 2 节。执行委员会应在新成立的董事会第一次会议上选举产生，此后每十二 (12) 个月选举一次。

## 第十三条 - 州官员和前任主席

第 1 节。工会的州官员包括：主席、受雇于附件 1 所列公共雇主工作部门的副主席、受雇于附件 1 所列任何其他部门（包括客户雇佣的服务提供者）的副主席、秘书、财务主管和执行董事。

第 2 节。州官员由全州会员选举产生。在继任者就职后，主席便成为前任主席。前任总统没有候补或替代人选。

第 3 节。成员只能连续担任两 (2) 届任期为两 (2) 年的主席，或在任何五 (5) 年期间担任主席的大部分任期。

第 4 节。合格会员在任意六 (6) 年时期内可担任副主席、秘书、财务主管或董事职位，每个职位的任期不超过两 (2) 任。

第 5 节。州官员应为工会活跃或半活跃会员，执行董事可维持职员会员状态，前任主席可以维持活跃、半活跃、职员或退休会员状态。

第 6 节。在州官员（而非执行董事或主席）被罢免后，董事会可任命一名董事会成员或副董事填补该州官员的剩余任期。

第 7 节。在主席任期内，应向主席支付工资（如果可能的话，通过主席各自的雇主支付）。工资应为主席在任期开始时通过谈判单位职位获得的工资，包括任期内的任何加薪。但不低于公共雇员代表工会合同中组织者/高级组织者薪级表的最高一级。工会应考虑每个主席的独特情况，并授权与董事会就临时补偿进行谈判，包括但不限于住房或搬迁援助、健康保险和退休储蓄的需要。除工会或主席谈判单位雇主发放的工资或其他报酬外，主席不得领取任何工资或其他报酬。主席任职所需的会员权利在主席任期内予以保留。

第 8 节。主席应在任期内应作为《公平劳动标准法》豁免个人全职工作。

第 9 节。副主席、秘书和财务主管应作为《公平劳动标准法》豁免个人，在官员任职期间因履行其官员职责而损失的时间（如果可能，通过州官员各自的雇主）获得报酬。该报酬应根据该官员在谈判单位职位的工资计算。但不低于公共雇员代表工会合同中组织者/高级组织者薪级表的最高一级。在副主席、秘书和财务主管各自担任职务期间，工会还应按每月 130 美元的费率向上述人员支付报酬。

第 10 节。任何前任主席或未来主席、副主席、秘书或财务主管，在其任期结束时，工会应确保其不会因为担任州官员而使退休计划遭受财务损失并予以补偿。



## 第十四条 - 州官员和前任主席的职责

第 1 节。主席应履行以下职能和职责以及适当分配的其他职能和职责。

- (a) 主持一般委员会、董事会和执行委员会的所有会议；
- (b) 制定董事会会议议程并担任董事会管理员；
- (c) 担任工会首席发言人；
- (d) 根据本细则第十七条第 1 节规定的程序，任命委员会或特别委员会的主席和成员；
- (e) 经董事会批准，任命并因故解散所有特别委员会；
- (f) 担任所有常设委员会的无投票权当然成员；
- (g) 向一般委员会提交一份关于主席行政管理的报告，并提出认为适当的建议；
- (h) 一旦当选，即停止在任何本地工会的职务；
- (i) 参加并代表工会出席国家或地区会议，包括工会参加的联盟会议。如果副主席无法出席，主席可以委派一名代表履行该职责；
- (j) 担任 SEIU 国际大会的工会代表。该责任不得委托他人；
- (k) 在 SEIU 俄勒冈州委员会中代表工会；
- (l) 与执行董事和通讯部工作人员合作，协助制定和监督工会的内部和外部通讯计划；
- (m) 审议仲裁筛选小组提出的上诉并作出裁决；
- (n) 协调董事和副董事的活动，以实施董事会、工会和国际工会通过的战略目标；
- (o) 在立法机构代表工会并与执行董事和政治部工作人员一起参加投票措施运动；
- (p) 如本细则其他部分所述，主席还应：签署隶属协议（第四条第 2 节）；签署一般委员会代表证书（第九条第 4 节）；履行一般委员会各种职能并做出特定任命（适当情况下须经董事会批准）（第九条第 6(b)(5)、9(c)、(d)(g) 节和第 10 节）；做出其他任命（第十一条第 3(b) 节和第 7 节）；以及履行纪律流程审判和上诉（附件 4）中规定的职能。

第 2 节。前任主席应履行以下职能和职责以及适当分配的其他职能和职责：

- (a) 向主席提出建议；
- (b) 担任董事会和执行委员会的无投票权成员；
- (c) 在主席任命的委员会中任职；
- (d) 向一般委员会代表进行情况说明；
- (e) 担任 SEIU 国际大会的顾问和无投票权代表。

第 3 节。每位副主席应履行以下职能和职责以及适当分配的其他职能和职责：

- (a) 在主席不在或提出要求时，履行主席的职责；
- (b) 经董事会任命，在主席死亡、丧失能力、辞职或被免职的情况下，代替主席完成剩余期；
- (c) 担任至少一个由副主席适当指派或任命的委员会的委员长，担任执行委员会成员和工会财务委员会的成员，以及在副主席适当指派或任命的其他委员会任职；
- (d) 担任 SEIU 国际大会代表。

第 4 节。秘书应履行以下职能和职责以及适当分配的其他职能和职责：

- (a) 秘书与执行董事指定的工作人员合作，应：
  - (1) 正确保存一般委员会、董事会、执行委员会和财务委员会的会议记录；
  - (2) 保管工会记录，包括选举记录；
  - (3) 担任工会财务委员会成员和执行委员会成员；
  - (4) 协调并保存工会政策和程序的最新清单。
- (b) 秘书应：
  - (1) 在本细则指定的委员会任职，秘书由主席指定；
  - (2) 担任 SEIU 大会的代表。
- (c) 如本章程其他部分所述，秘书应：签署隶属协议（第四条第 2 节）；签署一般委员会代表证书（第九条第 4 节）；签署经核证的选举计票（第十一条第 11 节）；核实或公布各种选举结果（第十五条第 4(i)、5(m) 和 (p) 节）；通知本地工会未提交管理文件（第二十一条第 2 节），以及履行纪律流程审判和上诉（附件 4）中规定的职能。

第 5 节。财务主管应履行以下职能和职责以及适当分配的其他职能和职责：

(a) 财务主管与执行董事指定的工作人员合作，应：

- (1) 担任工会财务委员会委员长和执行委员会成员；
- (2) 负责监督工会的财务和投资情况；
- (3) 收取款项，保管工会的账目和账簿；在对工会的财务状况进行核实审计后，向一般委员会以及在理事会要求的其他时间提交一份报表。

(b) 财务主管应：

- (1) 对董事会负责，对工会和地方政府的财政运作进行年度审查；
- (2) 在本细则指定的委员会任职，财务主管由主席指定
- (3) 担任 SEIU 大会的代表。

(c) 如本细则其他部分所述，财务主管应批准保存本地工会财务记录（第二十条第 6 节）。

第 6 节。执行董事，或通过执行董事的代表，应履行以下职能和职责以及适当分配的其他职能和职责：

(a) 担任工会的首席执行官，对本地工会的日常活动进行总体监督和指导，包括工作人员的雇用和监督以及工会资金的支出，但须根据工会的财务支付能力并符合由董事会和本细则确定的工会优先事项和政策；

(b) 与秘书和相应员工合作，保存会议记录，并维护和协调工会的现行政策和程序；

(c) 与财务主管和相应员工合作，维护银行账户和金融交易的记录，购买保险和债券，收取资金并维护工会的账簿，以及为工会准备年度预算。

(d) 作为工会谈判团队的成员，与收到谈判任务的成员代表和工作人员一起合作；监督工会的其他日常活动，例如组织、合同管理、政治活动和培训。执行董事可任命代表履行任何这些职责；

(e) 定期向董事会报告工会实施的各种计划和项目。此类报告应留出时间进行讨论和评估

(f) 维持本地工会的内部和外部通讯计划；与担任工会首席发言人的主席一起在社区和媒体中代表工会；

(g) 参加并代表工会出席各种组织（包括工会参加的工会）的所有适当的国家、区域或本地工会的会议，包括工会参加的联盟会议。执行董事可以任命一名代表来履行这一职责；

(h) 担任 SEIU 大会的工会代表。该职责不得委派给其他工会代表。然而，在执行董事不在时，可酌情由正式选出的候补代表担任职务；

(i) 当选后，停止担任执行董事在此之前可能在执行董事所在本地工会担任的任何职务。执行董事在担任此职务期间不得从事任何其他工作，也不得从工会以外的任何来源领取工资。

## 第 7 节。州官员职位空缺。

根据第十三条第 6 节规定，当州官员（而非执行董事或主席）被罢免后，或因其他原因必须填补官员职位空缺，或新设该级别的官员职位，则董事会可指定一名董事或副董事填补该职位的剩余任期。如果是执行董事职位空缺，则董事会可酌情任命一名职员、活跃会员甚至工会外部人士填补该职位。

## 第十五条 - 选举

第 1 节。应选举董事/副董事、州官员、地方代表以及一般委员会代表和候补代表（如适用）。

第 2 节。本节的规定适用于根据本条进行的所有选举。

(a) 本协议的所有选举均以无记名投票方式进行。无记名投票应包括为政府机构进行的代表选举而被视为秘密的所有投票方法。工会有责任确保无记名投票的完整性和准确性。

(b) 会员提名候选人和/或在任何选举中投票的资格由本细则第三条“会员资格”中规定的会员身份决定。

(c) 所有信誉良好的合格选民都可以提名候选人（包括他们自己）、成为候选人并担任公职或地方代表职位，但须符合本细则中包含的任何限制条件。

(d) 公开提名的通知应分发给所有符合投票资格的成员。该通知应为提名提供足够的时间和机会，并应包括拟填补的公职或职位，接受提名的日期、时间和地点，对职位或职位职责的描述，以及提交提名的适当表格和说明，或提供可找到后两项内容的网站。会员可以请求并应收到网站上提供的材料的印刷副本。

第 3 节。适用于本条规定的所有选举的竞选规则、候选人权利和限制。

(a) 来自会费、摊款或其他征税的工会资金或员工时间均不得用于促进任何人的候选资格。任何雇主不得直接或间接捐赠现金或任何有价值物品来促进任何人的候选资格。工会任何雇员不得给予或出借任何工会金钱、货物或服务来帮助任何寻求选举的人获得候选资格。成员不得免费使用工会资源（例如复印机、视频设备）来促进任何会员的候选资格。

(b) 除非本细则另有规定，每个会员均有权投票或以其他方式支持其选择的候选人，而不受工会或任何会员、雇员、代理人或代表的任何处罚、惩罚、不当干涉或报复。

- (c) 如果属于工会成员的工作人员的竞选活动不是在正常工作时间或员工被分配或从事任何工会业务的任何其他时间内进行的，则视为符合上述 (a) 和 (b) 项的规定。
- (d) 工会应满足候选人的所有合理要求，由候选人自费向合格选民分发竞选资料。所有候选人应享有平等的特权和机会来利用此项服务。
- (e) 每位候选人均有权在选举前三十 (30) 天内检查载有在该选举中有资格投票的所有工会成员的姓名和地址的清单。
- (f) 候选人可以在会员会议上公开其候选资格，前提是向所有候选人提供平等的权限和机会，并提前通知他们。
- (g) 工会资金可用于选举通知、与选举有关的事实陈述以及举行选举所需的其他费用，但不得用于破格提拔任何候选人。
- (h) 候选人可以（但不强求）在每个投票地点以及任何计票或任何收集选票的地方安排观察员。如果使用邮寄选票，在准备和邮寄选票以及接收、打开和计票时，应允许候选人有一名观察员在场。如果使用远程电子投票，应允许候选人让观察员审查与远程电子选举相关的记录。
- (i) 工会应通过董事会书面政策，采取充分的保障措施，确保工会各级选举的公平。

#### 第 4 节。质疑选举。

- (a) 对根据本条进行的任何选举的质疑必须由质疑者签名，并在选举结果公布后十五 (15) 个日历日内提交。只有有资格在选举中投票的人才能提出质疑。
- (b) 质疑应以书面形式提交给成员代表委员会主席，该委员会主席应将副本转发给主席。收到质疑后，主席应采取措施，将对质疑的审查列入能够审议该质疑的下一次董事会定期会议的议程中。
- (c) 成员代表委员会主席应尽早确定一个会议日期，以便成员代表委员会在会议上听取并审议支持或反对质疑的证词。应向质疑者和被质疑当选的个人发出上述会议时间和地点的通知。
- (d) 质疑者和当选受到质疑的人可以在会议上提出书面或口头证据。
- (e) 应允许质疑者仅就及时提交的特定质疑提交证据。不得接收或审议任何其他证据，也不能将其作为推翻选举的依据。
- (f) 成员代表委员会可以安排额外的听证会，并向质疑者和反对者提供有关时间和地点的通知。
- (g) 提出搁置选举的理由属于质疑方的责任。
- (h) 听取证词后，成员代表委员会可在行政会议上审议，该会议应仅包含成员代表委员会、顾问职员，以及成员代表委员会主席认为必要的其他人士。

- (i) 听取证词后，成员代表委员会可在行政会议上审议，该会议应仅包含成员代表委员会、顾问职员、及成员代表委员会主席认为必要的其他人士。
- (j) 审议后，成员代表委员会应向董事会发出关于质疑的书面处理建议。还应向质疑者和被质疑当选的个人提供上述书面建议的复本。
- (k) 在审议成员代表委员会的质疑和建议后，董事会应发布其调查结果的书面声明，其中可能包括采纳成员代表委员会的建议并指示工会秘书证实选举有效或下令重新选举。董事会应在提出质疑后三 (3) 个月内做出决定。
- (l) 除非董事会另行宣布，否则受到质疑的选举应被视为有效。
- (m) 在董事会开始审议之前，可允许质疑方和被质疑方发表赞成或反对质疑的言论。董事会审议质疑时，任何一方均不得在场。

## 第 5 节。州官员、董事和副董事选举的特殊规则

除了上述第 3 节中规定的保障措施和程序外，这些规则还适用于州官员和董事会选举。

- (a) 经董事会批准后，主席应任命州官员和董事会选举委员会成员。州官员和董事会选举委员会应指定工会主席、副主席、秘书、财务主管、执行董事、董事和副董事提名的开放期，退休主席和副主席除外。
- (b) 提名应公开，表格应提供给全州所有符合条件的成员，具体时间不迟于偶数年六月份的最后一个星期一，提名应在提名开放日期后四周截止。在提名截止后一周内接受候选人声明。
- (c) 所有候选人都有机会提交长度不超过 400 字的竞选声明和一张个人照片。提名表格上须注明有关此次机会的通知。如果按照通知提交，应将不超过 400 字的统一格式的竞选声明和正式提名的候选人的照片包括在选民指南中，该指南应由工会以选举委员会批准的格式和时间发布。
- (d) 所有正式提名的候选人应有平等机会分发由工会代表其邮寄的或通过电子邮件发送的竞选宣传，前提是他们预付了实际宣传费用。提交竞选宣传的请求应按照选举委员会制定的选举指南提交。
- (e) 成员不得免费使用工会资源（例如复印机、视频设备）来促进任何会员竞选工会公职的资格。经董事会批准后，可允许平等使用工会资源，并报销所涉及的实际费用。
- (f) 所有正式提名的候选人均须提交报告，详细说明选举期间来自单一捐款人总计二十五美元 (25 美元) 或以上的所有竞选捐款，以及单一来源总计二十五美元 (25 美元) 或以上的所有支出。此类报告应提交给工会的法律部门。第一份报告应不迟于邮寄选票前一周提交，第二份报告应不迟于收到选票截止日期后两 (2) 周提交。此类报告应可供工会总部和工会所有分支机构的任何工会成员查阅。
- (g) 选举通知应在选举前至少十五 (15) 天邮寄至每位成员的最新登记地址。通知应

包括选举的日期、时间和地点以及投票方式。州官员、董事和副董事的选票应在一般委员会结束后四 (4) 周内邮寄。不得进行代理投票。

(h) 已收到选举通知但未收到选票或因其他原因需要补发选票的成员应通过电话、亲自或以书面形式申请补发选票。补发选票应在外部回邮信封上如此注明。

(i) 所有竞选全州和董事会职位的候选人，即使没有竞争对手参选，也应以单一选票的形式提交给全州会员。此外，选票必须为每个职位的自填候选人 (write-in) 留出空间。

(j) 每名合格选民可将选票投给其就业小组的一位董事和副董事候选人（见附件 1 第 1-8 条）。如果会员所属雇主群体不只一个，则只能投给主要雇主群体，主要雇主群体根据时间最久的会员状态而定。每名合格选民也可将选票投给该成员所在地理区域的董事和副董事（参见附件 1 中的第 9-15 项）。家庭护理，成人寄养护理和儿童护理会员可按其生活地区为代表并投票。州外的家庭护理，成人寄养护理和儿童护理工作者可选择离家最近的地区作为代表。其他会员均按工作地区为代表投票，除非会员以个人身份选择将选票投给其生活地区而非工作地区的董事或副董事候选人。

(k) 选票应进行编码，以清楚地显示选票是在哪一场选举中投出的。所有选票必须在选举通知中指定的截止日期前收到。

(l) 选票应由合格的选举服务机构开票、点票和计票。选举结果应由选举委员会主席和工会秘书或指定人员核证，他们应根据本条保管所有选票、信封、计票表和其他选举材料。

(m) 选票、信封、选举结果和计票表应在选举后一 (1) 年内可供工会总部办公室的任何活跃、职员或退休工会成员查阅。

(n) 工会将采用排序复选制投票法决定全部州官员、董事和副董事职位的获胜者。选举委员会应审核并实施排序复选制投票法中候选人总数的合理规则，淘汰回合程序，或其他程序性规则。如果排序复选制投票法的成本报价超过预算金额，则董事会可酌情指示排序复选制投票法仅限于州官员选举，或整个选举采用相对多数法选出候选人，但上述决定必须在提名开始前六十 (60) 日内做出。

(o) 选举结果应由工会秘书或指定人员在计票后五 (5) 天内公布。应向候选人提供一份所有候选人的选举计票表副本以及有关质疑流程的信息，包括同一五 (5) 天内的时间表。

(p) 选举委员会或其指定人员应听取有关选举程序或规则解释的投诉，除非细则第十五条第 4 节另有规定。

(q) 州官员、董事和副董事应在计票完成后举行的第一次定期董事会全体会议之前的周五举行适当的就职仪式。

(r) 如果州官员没有根据本细则第十五条就职，董事会应宣布该职位空缺，并对该职位进行另一次选举。

## 第 6 节。本地工会选举的特殊规则

- (a) 工会内所有本地工会的地方代表选举应在偶数年的一月至四月之间举行，当选者不迟于当年的 5 月 1 日就职。现任退休人员本地工会主席应完成董事会的两年任期，退休人员本地工会当选主席和副主席应担任董事会全体成员。地方代表的任期为两 (2) 年。
- (b) 地方代表的选举应按照本地工会管理文件规定的程序进行，但不得与法律或者本细则相抵触。
- (c) 本地工会的每个成员均应有机会投票选举地方代表、一般委员会的代表和候补代表。如果当选的候补代表无法任职，则得票最高的候选人应作为一般委员会的替补代表。
- (d) 每个本地工会的主席应任命一个由三 (3) 名本地工会和/或退休人员本地工会的活跃会员（非被提名人）组成的选举委员会，以审查选票，确认选举结果；并完成举行本地工会选举所需的任何其他任务。
- (e) 提名/选举委员会委员长应至少提前十五 (15) 天发出选举通知，并准备好选票。
- (f) 所有本地工会选举均可采用电子投票形式，只要电子投票的操作方式能保证电子选票的保密、完整和准确。地方子分会可以选择外部的独立和中立的供应商或由工会制定的确保保密的流程。非电子形式的选举可通过直接邮寄、工作场所投票、或在正式公布并确保提供缺席选票的本地工会会议上进行。
- (g) 本地工会选举委员会应在确认计票后四十八 (48) 小时内向现任本地工会代表和所有候选人宣布选举结果。
- (h) 应邀请州分会所有正式提名的候选人提交长度不超过 200 字的竞选声明和一张个人照片，与选票一起公布。竞选声明和个人照片必须在提名截止日期前提交。
- (i) 如果地方代表未根据本细则第十五条就职，则该职位应被视为已被填补，然后根据本地工会细则关于继任或填补空缺的规则填补该职位。
- (j) 本地工会可根据本地工会细则，通过相对多数法选择候选人，或通过排序复选制投票法选出所有选举职位的获胜者。经董事会批准，还可采取其他投票方法。如果本地工会细则对选举方法没有做出规定，则默认采用相对多数法选择候选人。本地工会应承担选举成本，对选择实施的投票方法负责。本地工会实施相对多数法以外的投票方法时，如本地工会授权采用排序复选制或其细则中允许的其他选举方法，则董事会可实施合理规则规定排序复选制候选人的人数、淘汰回合程序、在推出多名同种族候选人的情况下限制使用排序复选制或管理本地选举的其他程序性规则。



## 第 7 节。一般委员会候补代表的选举。

(a) 所有采用简单多数/相对多数投票法的一般委员会代表选举中，每两 (2) 名代表应选出至少一 (1) 名候补代表。如果选出的代表或候补代表无法履行/出席相应的职能，则在其余下的任期，票数第二高的候选人应担任代表。

(b) 如果本地工会采用排序复选制进行选举，则董事会实施的排序复选制管理规则中还应包括有关候补选举的规则。

(c) 无论采取哪种投票方法，如果选出的代表无法履行/出席相应的职能，并且同一选举中没有其他候选人，则应通知会员进行补选填补该职位。上述情况必须进行补选时，必须向会员提前十五 (15) 日发出通知。

## 第十六条 - 工会干事

第 1 节。工会应认可成员担任工会干事。工会干事的主要职责是维护工会代表雇员的能力。

第 2 节。每个本地工会的自治规定应包括选举和罢免工会干事的程序。本地工会应将被选为工会干事的成员以及干事成员的任何变更通知工会。

第 3 节。任何在谈判单位之外临时为其雇主工作超过连续三十 (30) 个日历日的工会干事，应通知本地工会主席并可获准休假以弥补在谈判单位之外所工作的时间。

第 4 节。工会干事的职责包括但不限于通过适当的合同程序处理员工申诉，作为成员与管理层、本地工会领导层和员工之间的主要沟通渠道。

第 5 节。干事必须完成至少一项由首席干事、高级干事或 SEIU 工作人员专门为干事提供的培训。本地工会可以对其干事提出额外要求，只要这些要求不会造成歧视或不当负担。

## 第十七条 - 委员会

第 1 节。经董事会批准，主席应任命工会常设委员会、理事会常设委员会、特别委员会和特别理事会的主席和成员，本细则另有规定的除外。

只有在工会宣布委员会和/或理事会有职位空缺，并要求本地工会主席提交空缺职位的人选后，才能进行任命。主席和董事会应保留委员会和理事会成员，尊重工会成员的多样性。

第 2 节。理事会常设委员会、特别委员会和特别理事会已经且可能由一般委员会或董事会不时设立。这些委员会和理事会的组成和职能在工会的管理政策和程序 (AP&P) 中进行了规定。

第 3 节。工会的常设委员会包括规则委员会、会员代表委员会、工会财务委员会、干事委员会和运营委员会。董事会可以根据特定使命或任务的需要启动特设委员会。

第 4 节。规则委员会应由州主席以外的州官员担任主席，并由职员律师提供建议，其职能是：

- (a) 促进工会管理文件的一致性，并定期向董事会提出建议以实现这一目标。
- (b) 与地方子分会合作，确保其管理文件依法有效，并实现地方子分会的管理文件与工会管理文件的一致性。如果地方子分会细则中的任何规定与本细则的规定不一致或违反法律，则该规定无效。
- (c) 对地方子分会细则的拟议变更应提交给规则委员会主席，供规则委员会批准，然后再由地方子分会的会员投票，以确保拟议变更符合法律和本细则。
- (d) 如果规则委员会无法在合理期限内召开会议，以批准对地方子分会管理文件的变更，使其符合法律，纠正与本细则不一致的地方，或解决地方子分会提出的另一项拟议变更，那么规则委员会主席有权根据职员律师的建议批准拟议变更，但须经地方子分会批准。
- (e) 应定期审核地方子分会细则，以确保遵守法律和本细则。规则委员会有权制定指导方针和时间表，对地方子分会细则进行定期审核。

第 5 节。成员代表委员会应由职员律师提供建议，并在以下领域向董事会提出建议：

- (a) 选举质疑；
- (b) 根据本细则附件 5 罢免官员和地方代表；
- (c) 违反工会公平代表义务的指控；
- (d) 协助解决工会内部纠纷；
- (e) 合同批准程序。

第 6 节。工会财务委员会由担任主席的财务主管、副主席、秘书和根据本条第 1 节指定的成员组成。财务委员会应：

- (a) 制定为工会提供充足资金的计划，并应在偶数年，在一般委员会理事会议之前的理事会上，向理事会提交关于下一财政年度的预计收入、支出和预算余额。在奇数年份，相同的信息应在该财政年度的最后一次董事会会议上提交给董事会批准。
- (b) 对照预算定期审查工会的财政运作情况，报告调查结果并向董事会提出建议。
- (c) 审查所有将导致工会支出的向董事会提出的资金申请。审查的目的如下：
  - (1) 准确确定提议的费用；
  - (2) 确定工会支付费用的能力；
  - (3) 判断工会的整体利益；
  - (4) 向董事会报告调查结果和建议。

- (d) 定期审查涵盖工会风险的保险单和保证金。
- (e) 审查对工会记录和账目所做的年度核证审计报告。
- (f) 批准开立任何投资账户并监督投资账户的维护，以尽可能获得最高水平的利息收入，同时保持必要的流动性和安全性，并考虑我们的投资所造成的社会、环境和经济影响。
- (g) 履行由董事会或一般委员会指示或授权的有关财政事项的其他职能。

第 7 节。干事委员会应协调全州范围内的干事活动并履行以下职责：

- (a) 规划、申请资金并实施对干事的定期培训和认可（了解农村干事的需求），其中应包括每两年举行一次会议，并应包括区域培训、当地或雇主特定的培训；
- (b) 向成员资源中心的干事简报提供意见；
- (c) 监督定期“基础和高级干事培训”的实施和修订。鼓励干事参加培训。鼓励委员会成员对干事进行培训；
- (d) 定期调查所有干事和联系人，以确定培训需求，包括培训的可及性需求，以及对干事的认可和保留的想法；和
- (e) 与本地工会和工会协调，对干事的努力和奉献给予适当的肯定。

第 8 节。运营委员会应由根据本条第 1 节任命的成员组成，并应由来自财务、运营和法律部门的主要工会工作人员提供建议。运营委员会应：

- (a) 评估工会现有的运营和程序，并根据需要制定计划以改进流程，从而减少开支和/或提高效率。委员会应向董事会提出建议供其考虑。

第 9 节。各委员会应保存每次会议的会议记录，这些会议记录应包含在董事会包中。

第 10 节。委员长或常设委员会或特别委员会指定的代表可以向董事会提出动议。

## **第十八条 - 会费**

第 1 节。工会会费如下：

- (a) 活跃和职员会员的会费为其正常工资期间月薪总额的 1.7% 或 5.00 美元（五美元），以较高者为准。
- (b) 准会员的会费为每月 10.00 美元（十美元）。
- (c) 社区会员的会费为每月 10.00 美元（十美元）。
- (d) 半活跃会员可以通过在半活跃状态下继续缴纳会费来继续保持良好的信誉。半活跃会员可以在当季结束后 90（九十）天内向工会付款。

(e) 退休会员的会费为每年 60 美元，直至 75 岁，届时会费将降至每年 25 美元，每年 1 月和 7 月每半年缴纳一次。退休会员可另行安排缴费。在半年度期间加入的人员可按比例缴纳会费，直至该半年度结束，包括加入的月份。每个拥有退休会员资格的人都将收到一份通知，告知其会员资格将转换为临时退休会员资格，并在 90 天内免费提供给该会员。本通知中应包含有关继续作为工会退休会员的福利的信息，以及在 90 天后继续成为会员的申请表。正式申请并缴纳会费后即可成为永久会员。

第 2 节。活跃会员和职员会员的会费如下。

(a) 对于允许罢工的谈判单位的成员，每月会费中的 0.30 美元（三十美分）应拨给工会的罢工福利基金，0.10 美元（十美分）则拨给罢工和就业保护基金。对于禁止罢工的谈判单位的成员，每月会费中的 0.40 美元（四十美分）应拨给工会的罢工和就业保护基金。

(b) 每月会费中的 0.75 美元（七十五美分）应拨给工会的政治行动计划。如果会员希望这笔拨款不用于政治行动目的并以书面形式表明，则这笔拨款应支付给工会的奖学金基金。

第 3 节。对于退休会员，1.00 美元（一美元）应拨入工会的通用基金，2.67 美元（两美元六十七美分）应拨入退休人员本地工会账户，0.50 美元（五十分）应用于报销退休人员人寿保险单的费用。成员可以为公民政治教育行动 (CAPE) 提供额外捐款。

第 4 节。会费的变化。

(a) 上文第 1(a) 节中规定的会费金额和结构不得更改，除非由活跃会员和职员会员投票表决。结果由会员投出的简单多数票决定。会员对会费变更或重组的任何投票应与其他事项的投票分开进行。

(b) 退休会员的会费金额应由本地工会确定，并经一般委员会批准。

## 第十九条 - 一般财务问题

第 1 节。工会的财政年度为 10 月 1 日至 9 月 30 日。

第 2 节。工会的收入应分为三类：(1) 会费和公平份额资金，(2) 非会费收入，以及 (3) 自愿捐款。自愿捐款应按照捐款人的规定使用。

第 3 节。理事会应建立并维护一个通用基金账户，用于记录工会所有收入，但由工会托管的资金除外。

第 4 节。每年的运营预算中应有 16.6%（百分之十六点六），即两个月的运营费用，作为审慎储备金存入特别基金。每年的 16.6% 按当年预算支出计算。如果审慎储备基金的余额低于规定水平，则应在财政年度结束前采取行动，通过从运营预算中调拨资金将储备金恢复至规定水平，具体比例由董事会确定，但每个会费成员和公平份额支付者每月不得少于 10 美分。

提取审慎储备基金需要董事会 2/3 多数票通过。董事会有权批准将超出审慎储备金的金额存入特别基金。

特别基金可以通过任何合法来源增加，例如礼物或由此产生的收入，以及投资资金赚取的利息。

第 5 节。所有工会资金均应由工会财务委员会进行投资，以便在董事会通过的审慎指导方针范围内获得最高利率，同时考量工会的要求和政策以及会员的利益。

第 6 节。不得超过经一般委员会或理事会在奇数年批准的工会年度预算总额，除非经理事会或一般委员会授权。

## 第二十条 - 本地工会资金和会计

第 1 节。工会应单独核算每个本地工会的地方资金。工会应保留每个本地工会内有权支付地方资金的地方代表名单。除本条第 6 节所述外，任何成员、官员、地方代表、雇员或工会机构（一般委员会除外），如未经特定本地工会批准，均不得转移或使用拨给特定本地工会账户的资金。

第 2 节。本地工会资金

(a) 应按照每个会费缴纳会员每月 1.15 美元和每个公平份额支付者每月 0.90 美元的费率按年向本地工会拨付资金。会员和支付者的数量以拨款前的 9 月份会员报告为准。在任何情况下，本地工会每年收到的拨款不得少于 400 美元，本节 (e) 和 (f) 小节所述情况除外。

(b) 除本节 (e) 和 (f) 小节所述情况外，各本地工会在每个财政年度应至少应获得两笔相等款项的年度资金。待支付的拨款应存放在通用基金中，以赚取利息造福会员。如果本地工会需要额外资金来补充第一笔财政拨款，则本地工会可要求提前拨付下一笔款项；如有资金，则应予以拨付。

(c) 当发生变化导致实际会员数量和公平份额支付者数量与 9 月份的会员报告有显著差异时，本地工会可以启动对会员和公平份额数字的审查。此类请求应提交至财务委员会，由财务委员会决定是否提供额外资金。基于记录在案的、持续的会员增长以及遵循上文 (b) 小节中的资金拨付公式的增加资金的请求不应被拒绝。

(d) 新成立的、第一份合同已获批准的本地工会应获得初始资金，这笔资金由董事会考虑拨付给类似规模的本地工会的资金数额后确定。最初的本地工会资金拨款是一次性的，无需偿还。

(e) 如果本地工会的账户已累积相当于两 (2) 整年的资金且余额超过 5,000 美元，则不得获得该财政年度的年度资金拨款。

(f) 本地工会资金不得拨给处于非活跃状态的本地工会。

第 3 节。本地工会预算。总部应根据要求向地方代表提供预算工具。

第 4 节。工作共享职位。“工作共享”一词的定义是“一 (1) 个全职工作岗位由一 (1) 个以上的雇员担任”。共享工作的合作伙伴都应拥有工会的正式会员资格、投票权和福利。

第 5 节。如果会员需要将其资金用于工会的正式事务，而这一要求会给会员带来困难，则总部应预先支付里程费，并得到相关本地工会的批准。但是，该会员随后仍需向总部提供所有必要的收据。请求必须在工会的管理政策和程序 (AP&P) 第六条 — 可报销费用中规定的时限内提交。

第 6 节。自 2021 年 1 月 1 日起，工会会计部门应：

- (a) 将所有提交付款的发票记入相应的本地工会分类帐。
- (b) 在每个月末准备一份已付费用、期初和期末分类账余额的报表，并将这些报表提交给地方代表审查。此类报表应保存在会计部门，以供州财务主管审查。
- (c) 为地方代表提供四十五 (45) 天的时间来审查报表，并将不属于本地工会的费用通知会计部门。
  - (1) 如果本地工会未在收到本地工会声明后的四十五 (45) 天内提交费用不属于本地工会的通知，则可以向州财务主管和运营系统总监提交请愿书，对费用提出异议。
  - (2) 任何在六十 (60) 天内未提出异议的报表费用均应为最终费用，除非有足够的文件证明此类延迟有充分的理由。

## **第二十一条 - 本地工会停止活动**

第 1 节。未能填补地方代表职位。对于任何没有地方代表的本地工会，如果出现以下情况，董事会可在董事会第一次会议上采取行动宣布其不活跃：

- (a) 本地工会的主席、副主席、秘书和财务主管（或财务处长）职位空缺，或
- (b) 本地工会未能按照本细则第十五条第 6 节的要求选举地方代表。

第 2 节。未能提交章程和细则。任何未能提交本地工会章程和细则认证副本的本地工会，应由工会秘书以书面形式通知其在发出通知后六十 (60) 天内提交该文件。如果未在规定时间内向总部提交此类文件，董事会应在下一次董事会例会上宣布该本地工会不活跃。

第 3 节。违反细则。任何违反本细则规定的本地工会，应由工会主席书面通知所指控的具体违规行为。通知应包括本地工会停止此类行动的具体指令。如果本地工会继续出现此类违规行为，则应在下一次董事会例会上宣布该本地工会不活跃。在作出上述声明之前，主席应提前二十 (20) 天书面通知本地工会主席出席董事会会议，为本地工会的行为辩护。

第 4 节。董事会根据本条第 1 至 3 节采取的取消本地工会资格的行动，须经董事会三分之二 (2/3) 票通过。

第 5 节。返回活跃状态。当董事会从本地工会收到可接受的证据表明导致不活跃状态的情况不再存在时，本地工会应恢复活跃状态。董事会应将本地工会的活跃状态通知本地工会主席和总部。通知应说明董事会做出将本地工会恢复到活跃状态这一决定所依据的证据。任何本地工会从不活跃状态恢复到活跃状态，都应在中央分类账中设立本地工会资金。

## 第二十二條 - 合法合規

第 1 節。本工會的目的是使其管理文件符合所有適用法律，包括但不限於 1959 年《工會運作報告和信息披露法》。如果管理文件的任何具體規定不符合適用法律，則該具體規定無效。

第 2 節。主席和財務主管應與相應員工合作，負責根據本細則附件 6 所述《工會運作報告和信息披露法》(LMRDA) 的要求，每年準備、簽署和提交勞工組織報告 (LM-2)。此類報告及其所載信息應按照附件 6 中法定條款 (c) 小節的規定提供給工會成員。

第 3 節。所有州官員、地方代表、董事、副董事和某些工會工作人員每年須向工會披露本細則附件 7 中的《工會運作報告和信息披露法》(LMRDA) 中詳細規定的信息，並使用工會提供給他們的表格。工會應在法定條款要求的範圍內向勞工部長提交所露的信息。根據本節向工會提供的所有表格均應在會員提出合理要求時提供給會員進行檢查。

## 第二十三條 - 政治行動計劃

第 1 節。工會有關候選人認可和支出的政治行動計劃應由公民政治教育行動 (CAPE)（如其細則所述）管理，該行動應向董事會提出背書建議，並由董事會 2/3 多數票決定最終行動。

第 2 節。CAPE 的所有財務事項應與所有其他工會財務事項分開，CAPE 資金應與所有其他工會資金分開，任何時候都不得混合。

第 3 節。未經董事會授權，本地工會不得支持任何候選人或向任何候選人提供資金，也不得進行獨立競選活動。

第 4 節。工會在政治上無黨派的。

## 第二十四条 - 禁止歧视

工会及其官员、雇员、代理人、工会干事和其他代表不得因残疾、种族、宗教、肤色、国籍、政治信仰、性别、性别认同、婚姻状况、年龄或性取向而歧视任何人。

## 第二十五条 - 细则修订

第 1 节。这些细则和附件可能会通过以下方式被修改、废除、暂停或替换：

(a) 在例会上向一般委员会提出的提案，经一般委员会有投票权的代表三分之二 (2/3) 票通过；或

(b) 倡议请愿书，由活跃会员总数的百分之二十 (20%) 签署，或由本地工会百分之三十 (30%) 的成员认可，或由董事会认可。此类请愿书应提交给工会并在总部提交。如果请愿书有所需的签名或背书，则应按照本细则第九条“一般委员会”的第 9 节“闭会期间的投票”的规定进行投票。应由有投票权的代表以三分之二 (2/3) 票通过。

第 2 节。如果联邦或州立法规定了工会在选举、成员权利、会计和披露、官员行为、记录保留、担保、官员和雇员的财务关系等方面的义务，而这些义务尚未在工会细则中予以规定，且不在董事会的权力范围内，则应以联邦或州立法为准。

## 第二十六条 - 议事规范

《罗伯特议事规则》新修订版现行版本中包含的规则，在所有适用情况以及在与本细则、工会的 AP&P 或工会可能采用的任何特殊议事规则相一致时，管理着工会、董事会和官员。



**附件 1**  
**(参见细则第十一条第 1 节)**  
**董事会席位**

董事和副董事由谈判小组/行业和地区通过以下方式选举产生：

1. 一名成员为工会所代表的一所高校的雇员；
2. 工会所代表的一所高校；  
四名成员为俄勒冈州行政服务部 (DAS) 的雇员。这四个席位将在 DAS 的谈判联盟之间分配：
  - (a) 一名成员为 DAS 人力资源联盟中的一家机构雇员；
  - (b) 一名成员为 DAS 的 ODOT 联盟中的一家机构雇员；
  - (c) 一名成员为 DAS 专门机构联盟中的一家机构雇员；
  - (d) 一名成员为 DAS 机构联盟中的一家机构雇员；
3. 一名成员受雇于地方政府；
4. 一名成员为私人非营利机构雇员；
5. 四名成员来自客户雇佣的服务提供者项目或私人家庭护理机构；
6. 一名成员由养老院指定，协助生活设施或其他私人部门的护理设施；
7. 一名成员由儿童护理机构指定；
8. 一名成员代表由成人寄养院护理服务提供者指定；
9. 三名成员在 1 区/中央谷 (Marion 和 Polk 县) 工作；
10. 两名成员在 2 区/南谷 (Benton、Lane、Lincoln 和 Linn 县) 工作；
11. 一名成员在 3 区/俄勒冈西南部 (Coos、Curry、Douglas 和 Josephine 县) 工作；
12. 一名成员在 4 区/俄勒冈南部 (Jackson、Klamath、Lake、Harney、Malheur 和 Payette (ID) 县) 工作；
13. 一名成员在 5 区/俄勒冈中部与东部 (Baker、Crook、Deschutes、Gilliam、Grant、Hood River、Jefferson、Morrow、Sherman、Umatilla、Union、Wallowa、Wasco 和 Wheeler 县) 工作；
14. 三名成员在 6 区/Multnomah 和 Clackamas 县 (Multnomah、Clackamas、Columbia、Clark 和 Cowlitz (WA) 县) 工作；
15. 一名成员在 7 区/俄勒冈西北部 (Clatsop、Tillamook、Washington 和 Yamhill 县) 工作；
16. SEIU Local 503, OPEU 退休人员本地工会主席与副主席。

其他理事会席位如下：

17. Local 503, OPEU 州主席；
18. Local 503, OPEU 州副主席；
19. Local 503, OPEU 州秘书；
20. Local 503, OPEU 州财务；
21. Local 503, OPEU 前任州主席；和
22. 25. Local 503, OPEU 执行理事；

附件 1 结束

**附件 2**  
**(参见细则第五条第 3 节)**

**第一章-《劳工组织会员权利》权利  
法案**

(29 U.S.C. 411)

第101节. (a)(1) 平等权。劳工组织的每位成员在该组织内应享有平等的权利和特权，可以提名候选人、在劳工组织的选举或公投中投票、出席会员会议、参与对此类会议事项的审议和投票，但须遵守该组织章程和细则中的合理规则 and 规定。

(2) 言论和集会自由。劳工组织的每位成员都有权与其他成员自由会面 and 集会；表达任何观点、论点或意见；并在劳工组织的会议上表达其对劳工组织选举中的候选人或会前适当事项的意见，但须遵守该组织有关召开会议的既定合理规则；*但*本节中的任何内容均不得解释为损害劳工组织采用和执行合理规则的权利，这些规则涉及每个成员对该组织作为一个机构的责任以及该成员不得出现干扰该组织履行其法律或合同义务的行为。

(3) 会费、入会费和摊款。除国家或国际劳工组织联合会的情况外，在本法颁布之日生效的任何劳工组织的成员应缴纳的会费和入会费的比率不得增加，并且不得对这些成员征收一般或特别税款，但以下情况除外：

(A) 如果是本地工会，(i) 在合理通知就此问题进行投票后，在全体或特别会员会议上，由信誉良好的会员以无记名投票方式投出的多数票通过，或 (ii) 在以无记名投票方式进行的会员公投中，由信誉良好的成员投出的多数票通过；或

(B) 如果是本地工会劳工组织或者国家或国际劳工组织联合会以外的劳工组织，(i) 在定期大会或此类劳工组织召开的特别大会上，经代表投出的多数票通过，须至少提前 30 天向有权获得此类通知的每个本地工会或选民劳工组织的主要办公室发出书面通知，或 (ii) 在以无记名投票方式进行的会员公投中，由该劳工组织信誉良好的成员投出的多数票通过，或 (iii) 根据该劳工组织的章程和细则中明确规定的授权，由该劳工组织的执行委员会或类似管理机构的成员投出的多数票通过；*但是*，执行委员会或类似管理机构的此类行动仅在该劳工组织下一次例会之前有效。

(4) 保护起诉权。任何劳工组织不得限制其成员向法院或行政机关提起诉讼的权利，无论该劳工组织或其官员是否在该诉讼中被指定为被告，也无论劳工组织的成员是否有权在司法、行政或立法诉讼中出庭作证，或向立法机构请愿或与任何立法机构沟通；*但是*，成员在对该组织或其任何官员提起法律或行政诉讼之前，可能会被要求在该组织内用尽合理的听证程序（但不得超过四个月的时间）；*还有*，任何有利害关系的雇主或雇主协会不得直接或间接资助、鼓励或参与任何该等行动、诉讼、出庭或请愿，但当事方除外。

(5) 防止不当纪律处分的措施。除非未缴纳会费，否则任何劳工组织的成员不得受到该组织或其官员的罚款、停职、开除或者其他处分，除非该成员已 (A) 收到书面的具体指控；(B) 有合理的时间准备辩护；(C) 得到充分公正的听证机会。

(b) 劳工组织的章程和细则中与本节规定不一致的任何规定均无效。

### **民事强制执行**

(29 U.S.C. 412)

第102节. 任何人, 其受本章规定保护的權利因违反本章而受到侵犯时, 可以向美国地方法院提起民事诉讼, 要求获得适当的救济(包括禁令)。针对劳工组织的任何此类诉讼均应向涉嫌违法行为发生地或该劳工组织主要办事处所在地的美国地方法院提起。

### **保留现有权利**

(29 U.S.C. 413)

第103节. 本章中的任何内容均不得限制劳工组织成员根据任何州或联邦法律、在任何法院或其他法庭、或根据劳工组织的章程和细则所享有的权利和救济。

### **获得劳资协议副本的权利**

(29 U.S.C. 414)

第104节. 如果是本地工会劳工组织, 则每个劳工组织的秘书或相应主要官员有责任将该劳工组织与任何雇主签订的劳资协议的副本转发给提出此要求的雇员, 以及雇员权利直接受到该协议影响的雇员, 如果是本地工会劳工组织以外的劳工组织, 则将该协议的副本转发给其成员直接受该协议影响的每个组成单位; 该官员应在其任职的劳工组织的主要办公室保存该劳工组织制定或收到的此类协议的副本, 该副本应可供任何成员或其权利受该协议影响的任何雇员查阅。本节的执行适用第210节的规定。

### **法案相关信息**

(29 U.S.C. 415)

第105节. 每个劳工组织均应将本法的规定告知其成员。

附件 2 结束

**附件 3**  
**(参见细则第二十条第 1 节)**

**信义义务**

第 501 节. (a) 劳工组织的官员、代理人、工会谈判代表和其他代表作为一个团体担任与该组织有关的要职。因此，考虑到劳工组织的特殊问题和职能，他们中的每个人都有责任仅为该组织及其成员的利益而持有其资金和财产，并根据其章程和细则以及根据这些章程和细则通过的管理机构的任何决议对这些资金和财产进行管理、投资和支出，在与其职责有关的任何事项上，不得将该组织作为敌方或代表敌方看待，不得持有或获取与该组织利益相冲突的任何金钱或个人利益，并向该组织交代其以任何身份就其代表该组织进行的或在其指示下进行的交易而收取的任何利润。此类劳工组织的章程和细则中的一般免责条款或管理机构旨在免除任何此类人员违反本节所述义务的责任的一般免责决议，在违反公共政策的情况下无效。

(b) 当任何官员、代理人、工会谈判代表或任何劳工组织的代表被指控违反 (a) 小节所述职责，而该劳工组织或其管理董事会或官员拒绝或未能在合理时间内应该劳工组织的成员的要求提起诉讼或追讨损害赔偿或获得会计费用或其他适当救济时，该成员可在美国任何地方法院或任何有管辖权的州法院起诉该官员、代理人、工会谈判代表或代表，以便为该劳工组织的利益追讨损害赔偿或获得会计费用或其他适当救济。除非经核实的申请获得法院许可，并且有充分理由表明该申请可以单方面提出，否则不得提起此类诉讼。在根据本小节提起的任何诉讼中，初审法官可以分配合理的一部分赔偿金，以支付应劳工组织成员要求提起诉讼的律师费，并补偿该成员因诉讼而必须支付或承担的任何费用。

(c) 任何人直接或间接贪污、盗窃或非法故意提取或转换其担任官员或受雇的劳工组织的任何金钱、资金、证券、财产或其他资产供自己或他人使用的，应处以 10000 美元以下罚款或五年以下监禁，或两者并处。

附件 3 结束

**附件 4**  
**(参见细则第六条第 1 节)**

**纪律流程和上诉**

第 1 节。附件 4 的目的。

本附件中规定的纪律程序适用于成员、地方代表和作为成员的官员，并应用于确定根据本细则第六条提出的不当行为指控。

第 2 节。提出违反行为守则的指控。

- (a) 对违反第六条第 (k) 节规定的行为守则政策的指控应提交行为守则委员会。行为守则委员会经多数决定后，可将涉及重复或严重违反行为守则的投诉提交给成员代表委员会 (MRC)。如果行为守则委员会将投诉提交给成员代表委员会，则应将其认为确定发生了重复或严重违反行为守则的任何文件、宣誓书或其他证据，以及委员会的任何报告或调查结果一并提交。
- (b) 如果告发方获悉或合理地可能获悉构成指控依据的行为的时间超过了六个月，则不得向行为守则委员会提出任何指控。
- (c) MRC 应尽快安排听证会以审议所提交的投诉。告发方和被告发方应在此类会议召开前至少 10 天收到通知，并可出席会议并向 MRC 作陈述。双方可在 MRC 会议之前提交书面陈述。MRC 可为各方制定审理申诉的规则，并在考虑到指控情况后，如果认为适当，可在非公开会议上接受证人的陈述。在提出任何最终建议之前，被告发方应有机会亲自或以书面形式对委员会审议的任何指控做出回应。
- (d) 审议结束后，MRC 应在听证会结束后的合理时间范围内发布书面裁定。如果 MRC 根据大量证据确定指控有理，委员会应在其裁定中纳入任何建议的制裁。裁定应通过挂号邮件传送给被告发方和告发方及其个人电子邮件地址（如果知道），并且还应运送给行为守则委员会和主席。
- (e) 被告发方或告发方均可根据下文第 9 节对建议的制裁提出上诉。如果 15 天内未提出上诉，则任何建议的制裁均将生效，且没有再上诉的机会。

第 3 节。提交所有其他指控。

- (a) 对任何会员、地方代表或官员的指控应提交至位于塞勒姆的工会总部，并提请成员代表委员会委员长注意，除非提出的指控是针对成员代表委员会委员长，在这种情况下，他们应提请主席注意。
- (b) 指控必须指明告发方认为构成不当行为的行为，以及告发方认为违反了本细则第六条各小节的行为。
- (c) 指控必须附有告发方认为支持指控的任何文件、宣誓书或其他证据。无正当理由不提交此类材料可能会导致这些材料不被考虑。

(d) 如果告发方获悉或合理地可能获悉构成指控依据的行为的时间超过了六个月，则不得提出任何指控。

#### 第 4 节。成员代表委员会 (MRC) 对于告发是否合规的决定。

(a) 成员代表委员会委员长或其指定人员应立即向成员代表委员会 (MRC) 提供指控副本及任何证明文件。

(b) 收到告发及支持材料后，MRC 将审议后决定告发是否符合以上第 3 节。成员代表委员会可在行政会议上审议，该会议应仅包含成员代表委员会、顾问职员、及委员会主席认为必要的其他人士。

(c) 如果 MRC 判定指控不符合第 3 节的规定，或者即使假设指控属实，所指控的行为也不构成第六条规定的的不当行为，则应发布裁定驳回指控，并解释驳回指控的理由，并将裁定和理由提供给告发方。

(d) 告发方可根据以下第 9 节规定的程序，向委员会上诉 MRC 驳回指控的裁定。

#### 第 5 节。向被告发方送达指控书。

(a) 除非指控根据上述第 3 节被驳回，否则 MRC 主席或其指定人员应通过挂号邮件将指控副本和任何证明文件发送给被告发方（寄至被告发方最新登记地址），以及发送至被告发方的个人电子邮件地址（如果知道）。

(b) 发送给被告发方的材料应包括一封信函，通知被告发方自收到信函起有 30 天的时间向 MRC 主席提交被告发方认为与指控及其辩护相关的任何文件、宣誓书或其他证据。

(c) 收到被告发方提交的材料后，MRC 主席或其指定人员应将该材料的副本交付给告发方。

#### 第 6 节。MRC 的决定。

(a) 根据第 5 节收到提交材料后，MRC 应在 60 日内召开会议，以审议是否存在合理理由相信争议中的告发事件具有实质依据，构成对第 6 条的违规。

(b) 告发方和被告发方应在会议前至少提前 10 日收到书面通知，并可出席会议并向 MRC 陈述论据。双方可在 MRC 会议之前提交书面陈述。

(c) 争论后，包括确认已提交书面论证，MRC 将在行政会议中进入审议环节，该会议应仅包含成员代表委员会、顾问职员及委员会主席认为必要的其他人士。

(d) 提出论据后，包括确认已提交书面论证，MRC 应在行政会议中进入审议环节，该会议应仅包含成员代表委员会、顾问职员及委员会主席认为必要的其他人士。

(e) 如果 MRC 认为没有合理理由相信指控成立，则应发布指示驳回指控并说明驳回的理由。MRC 应准备一份书面声明，说明驳回指控的理由，并向告发方和被告发方提供该声明。MRC 还应向董事会提交其裁定的书面声明。

(f) 如果 MRC 确定有合理理由相信指控成立，则应通知告发方和被告发方，并以书面形式向工会主席传达该裁定，同时建议董事会批准设立一个审判委员会，以确定这些指控是否合理。该裁定和建议的副本应通过挂号邮件寄给被告发方和告发方，并发送至他们的个人电子邮件地址（如果知道）。

#### 第 7 节。任命审判委员会。

(a) 在收到上文第 6(d) 节所述的裁定/建议后，经董事会批准，主席或副主席（主席为被告发方）应任命由四 (4) 人组成的审判委员会，以及四 (4) 名候补成员，听取有关指控的证据。

(b) 审判委员会应由秘书主持，如果秘书是被告发方或告发方，则主席应承担主持。

(c) 审判委员会成员和审判委员会主席不得与被告发方或告发方来自同一地方子分会。

(d) MRC 的顾问职员应担任审判委员会以及被告发方和告发方有关审判实践和程序的中立顾问。

(e) 审判委员会应指定告发方或非律师的另一名工会成员代表告发方提出指控和相关证据。被告发方可以与一名代表一起出庭，该代表应是工会成员，但不得是律师。

(f) 如果没有正当理由，审判委员会应在任命后 30 天内开会听取证据并就指控作出裁定。

#### 第 8 节。审判委员会听证会和裁定。

(a) 举行听证会，并由秘书（或主席）担任主持人。

(b) 被告发方和告发方和/或其代表可以亲自或远程出庭。

(c) 听证会应进行开庭陈述。告发方应先以证词、文件或其他相关证据的形式提供所有证据。被告发方应以同样的方式陈述案情。双方均有权做结案陈词。

(d) 听证时，双方都可以出庭并盘问证人。证人应在主持人的监督下宣誓作证。

(e) 记录结束后，审判委员会应在行政会议中进入审议环节，该会议应仅包含审判委员会、顾问职员和主持人认为必要的任何其他人士。

(f) 审判委员会应进行审议，直至就指控的是非曲直作出裁定。撤销或认定

全部或部分指控有理的裁定必须以多数票决定。如果认定指控成立，审判委员会应确定适当的处罚，其严重程度可从书面制裁到逐出工会，或任何其他被认为公正和适当的处罚或补救措施，包括向工会偿还款项或罚款。

(g) 审判委员会应在 45 天内做出裁定，同时还应准备一份书面裁定，酌情附上不同意见，并将书面裁定通过挂号邮件的方式送达当事各方和董事会主席，后者应向董事会报告。

## 第 9 节。上诉

(a) 当 MRC 根据上文第 4(c) 或 6(c) 节驳回指控，或根据上文第 2(d) 节驳回或维持指控，或审判委员会根据第 8(f) 节驳回或维持指控时，这些书面裁定应送达董事会、告发方和被告发方。任何一方均可在适用的解雇令或指示发出之日起 15 天内就该行动（包括所施加的制裁级别）向董事会提出上诉。

(b) 此类上诉必须采用书面形式，并且只能依赖在上述程序中提供的证据，除非有新发现的证据。

(c) 董事会可自行决定允许当事各方或其代表就任何上诉在其面前进行口头辩论。

(d) 董事会应维持各自委员会做出的决定，除非有明确且令人信服的证据表明该决定是错误的或所施加的处罚不适当。

(e) 如果 MRC 根据第 4(c) 节驳回指控，或者没有对驳回指控提出上诉，则董事会可以通过多数票支持的动议，将有关事宜发回 MRC，以便重新审议董事会提出的事项和问题。

## 第 10 节。用尽救济。

根据适用法规的规定，凡受到指控并因此而受到纪律处分的或声称因不利裁决或决定而受到侵害的每位成员、地方代表或工会官员，同意（作为会员资格和继续会员资格的条件）以用尽国际工会和本地工会章程和细则在此规定的所有程序，并进一步同意不向任何法院、法庭或其他机构提起或起诉任何诉讼，直到这些救济用尽为止。

## 第 11 节。有约束力的最终裁定。

本细则第六条应仅通过本条规定的程序执行，根据本条规定的程序做出的任何决定（包括任何上诉）应为最终决定，对各方均具有约束力，且不受司法审查。

## 附件 4 结束



**附件 5**  
**(参见细则第七条第 3 节)**

**罢免官员和地方代表**

第 1 节。 以下规定适用于 2008 年 9 月之后当选的官员和地方代表。

(a) 根据相关本地工会章程和细则的规定，担任本地工会地方代表职务的人可能会被免职。如果相关本地工会的章程和细则中没有规定或程序，则可以根据 (b) 小节规定的罢免其他官员的程序，将这些地方代表免职。

(b) 州官员以及工会任何级别的所有其他职位的任职者，可以通过有资格投票选举该职位和有投票权的会员的简单多数票而被免职。如果有百分之十 (10%) 的有资格投票选举本文所述有关职位的会员签署倡议请愿书要求进行投票，则将进行投票。

(1) 为启动官员罢免程序，建议罢免的倡议者须向成员代表委员会委员长提交书面意向书。提交日期应为罢免启动日期。

(2) 为了达到 10% 的罢免选举门槛，必须在罢免启动日期后的一百八十 (180) 天内收集罢免请愿签名；每个签名必须由签名者在签名时注明日期；并且签名者必须是在签署之日有资格投票选举相关职位的工会成员。

(3) 请愿书可在罢免启动日期后的一百八十 (180) 天内的任何时间送交成员代表委员会委员长，但不得超过该一百八十 (180) 天期满后的七 (7) 天。

(4) 收到此类请愿书后，成员代表委员会委员长与委员会成员应在提出申请后十五 (15) 天内确定会员资格的有效性。

(5) 为确定有效签名数是否满足 10% 的罢免选举门槛，有资格投票选举相关职位的成员人数应在罢免启动之日有资格投票选举相关职位的成员人数。

(c) 对于地方代表的罢免，请愿书的结果应发送给相关本地工会。对于所有其他人的罢免，结果将发送给董事会。如果达到了门槛，适当的管理机构应在成员代表委员会确定 (b) 小节的要求已得到满足后三十 (30) 天内下令举行选举。选举应根据以下条款进行：细则第三条，一般选举要求；和/或第四条，本地工会选举；和/或第五条，董事和副董事选举；和/或第六条，州官员选举。经确认后，成员代表委员会委员长应将选票送交会员进行投票。选票将交回成员代表委员会进行统计。本地工会的结果将在下一期工会简报中公布。如果多数票赞成罢免，则应在统计完毕后生效，并由董事会或其指定人员正式通知该任职人员。

(d) 罢免请愿活动和选举活动应按照第三条“一般选举要”第 7(a)、7(b) 和第 7(c) 节进行，不得使用工会或雇主资金来促进此类活动，所有成员均有权支持和/或参与此类活动，而不受任何处罚、惩罚或其他不当干涉或报复。

第 2 节。被撤销会员资格的人员可在被撤销之日起六 (6) 个月后经董事会四分之三 (3/4) 投票恢复。

附件 5 结束

**附件 6**  
**(参见细则第二十二條第 2 节)**

**《工会运作报告和信息披露法》对劳工组织报告的要求 (LM-2)**

(29 U.S.C. 431)

第201.(a) 每个劳工组织均应制定章程和细则，并将其副本连同由该组织的主席和秘书或相应主要官员签署的报告一起提交给秘书，报告应包含以下信息：

- (1) 劳工组织的名称、邮寄地址及其主要办公室或保存本章所述记录的其他地址；
- (2) 各官员的姓名和职务；
- (3) 新会员或转会会员需缴纳的入会费或费用，以及报告劳工组织所需的工作许可费；
- (4) 为保留报告劳工组织成员身份所需缴纳的常规会费或费用或其他定期付款；和
- (5) 详细声明，或对根据本小节提交的包含此类声明的文件的具体规定的引用，显示针对以下各项制定的规定和遵循的程序：(A) 会员资格或限制，(B) 征收摊款，(C) 参加保险或其他福利计划，(D) 授权支出劳工组织的资金，(E) 审计劳工组织的金融交易，(F) 召开定期会议和特别会议，(G) 选举官员和干事以及由劳工组织代表组成的其他机构的代表，并具体说明每位官员的选举、任命或其他选择方式，(H) 处分或罢免违反其信任的官员或代理人，(I) 对成员进行罚款、暂停会员资格和开除，包括采取此类行动的理由，以及关于通知、听证、证据判断和上诉程序的任何规定，(J) 谈判要求的授权，(K) 合同条款的批准，(L) 罢工的授权，以及 (M) 签发工作许可证。本小节所要求的信息如有任何变更，应在报告劳工组织向秘书提交 (b) 小节要求的年度财务报告时向秘书报告。

(b) 每个劳工组织每年应向秘书提交一份由其主席和财务主管或相应主要官员签署的财务报告，其中包含为准确披露其上一财政年度的财务和运营状况所需的详细信息：

- (1) 财政年度开始和结束时的资产和负债；
- (2) 任何种类的收据及其来源，
- (3) 向在该财政年度内从该劳工组织及其附属或与其有关联的任何其他劳工组织，或与同一国家或国际劳工组织有关联的任何其他劳工组织收到了总计超过 10000 美元的每位官员和每位雇员发放的工资、津贴和其他直接或间接支出（包括报销费用）；
- (4) 向任何官员、雇员或成员提供的在该财政年度内累计超过 250 美元的直接或间接贷款，并附上目的、担保（如有）和还款安排的说明；
- (5) 向任何商业企业提供的直接和间接贷款，并附上目的、担保（如有）和还款安排的说明；和
- (6) 由其作出的其他支出，包括其目的，均属秘书订明的类别。

(c) 每个需要根据本章提交报告的劳工组织应向其所有成员提供该报告中必须包含的信息，并且当该组织的成员在任何具有管辖权的州法院或该劳工组织主要办公室所在地区的美国地方法院提起诉讼时，每个此类劳工组织及其官员应负有强制执行责任，允许该成员以正当理由查阅核实此类报告所需的任何账簿、记录和账目。在此类诉讼中，除了对原告做出的任何判决外，法院还可酌情允许被告支付合理的律师费和诉讼费用。

附件 6 结束

## 附件 7

### 对州官员、地方官员、董事、副董事和工会工作人员的报告和披露要求 (参见细则第二十五条第 3 节)

摘自《工会运作报告和信息披露法》(29 U.S.C. 432)

第202.(a) 劳工组织的每位官员和劳工组织的每位雇员（专门从事文书或保管服务的雇员除外）应向秘书提交一份签署的报告，列出并描述其上一财政年度的情况：

(1) 本人或其配偶或未成年子女直接或间接持有的任何股票、债券、证券或其他合法或衡平法权益，以及本人或其配偶或未成年子女直接或间接从该劳工组织代表或积极寻求代表其雇员的雇主处获得的任何收入或任何其他具有货币价值的利益（包括报销的费用），但作为该雇主的真正雇员收到的款项和其他利益除外；

(2) 本人或其配偶或未成年子女直接或间接参与的任何交易，涉及任何股票、债券、证券或贷款，或从与该劳工组织代表或积极寻求代表其雇员的雇主的业务中获得的其他合法或衡平法权益；

(3) 本人或其配偶或未成年子女直接或间接持有的任何股票、债券、证券或其他合法或衡平法权益，以及本人或其配偶或未成年子女直接或间接从任何业务中获得的任何收入或任何其他具有货币价值的利益（包括报销的费用），该业务的主要部分包括从该劳工组织代表或积极寻求代表其雇员的雇主的业务中购买、出售或租赁或以其他方式处理该雇主的业务；

(4) 本人或其配偶或未成年子女直接或间接持有的任何股票、债券、证券或其他合法或衡平法权益，以及本人或其配偶或未成年子女直接或间接从业务中获得的任何收入或任何其他具有货币价值的利益（包括报销的费用），该业务的任何部分包括直接或间接从该劳工组织购买、出售或租赁，或以其他方式与该劳工组织进行业务往来；

(5) 本人或其配偶或未成年子女与其组织所代表或正在积极寻求代表其雇员的任何雇主之间的任何直接或间接业务交易或安排，但作为该雇主的真正雇员所完成的工作以及收到的款项和福利除外，以及在正常业务过程中以该雇主的任何雇员通常可以获得的价格购买和销售的商品或服务除外；和

(6) 本人或其配偶或未成年子女直接或间接从任何雇主或担任雇主的劳资关系顾问的任何人处收到的任何金钱或其他有价物品（包括报销的费用），但经修的 1947 年《劳动管理关系法》第 302(c) 节所述的付款除外。

(b) (A) 按照小节第 (1)、(2)、(3)、(4) 和 (5) 段的规定，不得解释为要求任何此类官员或雇员报告其在根据 1934 年《证券交易法》注册为国家证券交易所的证券交易所中所交易的证券、在根据《投资公司法》注册的投资公司中的股票或在根据 1935 年《公用事业控股公司法》注册的公用事业控股公司中的证券的真正投资，或报告由此产生的任何收入。

(c) 本节中的任何内容不得解释为要求劳工组织的任何官员或雇员根据第 (a) 小节提交报告，除非本人或其配偶或未成年子女拥有或曾经拥有权益、获得了收入或任何其他具有货币价值的利益或贷款，或从事了其中所述的交易。

附件 7 结束

## 附件 8

经 SEIU 国际执行委员会批准，2009 年 6 月 13 日  
经修订的 SEIU 国际执行委员会批准，2016 年 1 月 21 日

# SEIU 道德准则 和利益冲突政策

## A 部分：前言

服务业雇员国际工会 (SEIU) 认可所有工作者的尊严和价值。我们致力于改善工作者及其家庭的生活，创造更加公正和人道的社会。我们致力于为所有人追求正义，特别是为我们社区中受剥削最严重的人带来经济和社会正义。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、积极进取的领导人，以体现会员的多样性。

工会成员对他们的领导人非常信任。SEIU 当选的官员和经理不仅对工会成员负有信义义务，鉴于我们使命的道德目的，SEIU 领导人在代表成员行使所有领导决策和财务交易时还应向成员表现出最高水平的道德行为。成员有权对工会资金进行适当的管理并保证工会会费支出的透明度。滥用和不当使用资源或领导权力会破坏并削弱成员对工会的信心。SEIU 绝不容忍任何形式的腐败。本**道德准则和利益冲突政策**（以下简称“准则”或“SEIU 准则”）强化了工会的道德行为规则、组织实践和执行标准，从而提高了工会完成其重要使命的能力。

我们认识到，任何道德准则都无法阻止某些人违反道德行为标准。我们还知道，SEIU 准则本身并不足以维持整个工会的道德文化。为了实现制定本准则的目标，我们必须为所有当选的领导人和工作人员建立问责制度。这些制度必须包括适当的制衡和内部操作程序，以尽量减少在使用工会资金和行使决策权时误用或滥用的机会，以及对误用或滥用的看法。这些制度还必须包括充分的规定，以提供有关理解和实施本准则的培训。更广泛地说，我们强调在 2009 年与本准则一起颁布的“SEIU 道德和标准政策” A 节“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。

特别是，SEIU 致力于为成员参与和参加我们工会提供有意义的途径。《SEIU 成员权利和责任法案》是 SEIU 成员权利和义务的重要来源。SEIU 章程和细则第十七条规定的程序专门执行这一规定，反映了对 SEIU 一贯奉行的民主原则的承诺。第十七条针对任意或非法处分成员的众多保护措施也构成了工会民主生活的重要组成部分。同样，章程第十五条第 5 节规定，附属机构必须定期举行会员会议，这是 SEIU 民主运作的另一个重要因素。最后，SEIU 章程第三条第 4 节和附属机构章程和细则中关于反对基于种族、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的规定，SEIU 反歧视和反骚扰政策和程序以及附属机构的类似政策，禁止违反 SEIU 历史信念的行为，即我们的力量来自我们的团结和多样性，我们决不能被歧视力量所分裂。

受本准则约束的个人应遵守州和联邦法律、SEIU 及其附属机构的章程和细则以及 SEIU 及其附属机构的反歧视和反骚扰政策，这是我们在整个工会维持道德文化和最高行为标准这一承诺的重要组成部分。

违反这些法律和政策属于道德违规；然而，这些违规行为应通过适用法律和政策规定的途径解决，而不是通过本准则，除非也被指控违反了本准则。特别是，SEIU 或附属机构章程和细则所涵盖事项的唯一执行机制是这些文件中规定的机制，除非也被指控违反了本准则。最后，劳资协议下产生的申诉不属于本准则的执行范围，除非也被指控违反了本准则。

本准则的范围和标准在以下各节中阐述。

**第 1 节。国际工会适用性。**自此，SEIU 准则全部适用于 SEIU 的所有官员、执行董事会成员和雇员。这些个人在本文中被称为“相关个人”。SEIU 应在其下次及以后的所有出版物中将本准则全文附在其章程和细则中。

**第 2 节。SEIU 附属机构适用性。**SEIU 准则由 SEIU 国际执行委员会制定，完全适用于 SEIU 特许的所有附属机构和本地工会（以下简称“附属机构”）的所有官员、执行委员会成员和雇员。这些个人在本文中被称为“相关个人”。

- (a) 各附属机构应确保尽快将本准则覆盖所有雇员，但绝不得迟于 2020 年底。
- (b) 每个附属机构应在其下次及以后的所有出版物中将本准则全文附在其章程和细则中。
- (c) 本文凡提及 SEIU 或 SEIU 计划、部门或职位时，对应的提及是指特定附属机构或其同等的计划、部门或职位。
- (d) 每个附属机构都有责任执行本准则，并在 SEIU 的协助和监督下，以符合本准则条款的方式对其相关个人进行本准则方面的教育。
- (e) 本准则无意限制任何附属机构采用更高的标准和最佳实践，但须经 SEIU 道德监察员批准。

## **B 部分：一般义务**

### **第 3 节。相关个人的义务。**

- (a) **对本准则的承诺。**SEIU 和每个附属机构应向每个相关个人提供本准则的副本。相关个人有责任和义务每年确认他们已收到本准则的副本，已阅读并理解本准则，并同意遵守本准则。

- (b) **披露义务。**当保护成员利益这一首要职责可能受到竞争利益的损害（包括但不限于本准则所述的利益、关系或交易），从而产生冲突或出现冲突的情况时，相关个人应向 SEIU 道德监察员或附属机构道德联络员（如本准则 F 部分所述）披露这些利益冲突或冲突现象。实际的、感知的和潜在的冲突应在相关个人意识到时予以披露。
- (c) **取消为 SEIU 或附属机构提供服务的资格。**除适用的联邦法律规定的有限例外情况外，任何被判犯有涉及造成严重身体伤害的重罪，或滥用或误用其在劳工组织中的职位或工作，以牺牲成员利益为代价寻求或获取非法利益的人，不得担任 SEIU 或任何附属机构的官员或管理性员工。

## **C 部分：商业和金融活动**

### **第 4 节。保护成员资金的一般义务；成员检查记录的权利。**

- (a) 劳工组织的资产和资金是为了会员的利益而托管的。成员有权保证这些资产和资金用于正当和适当的目的。工会应以符合本准则的方式履行其专有职能，包括所有购买或销售或提供重要服务的合同。SEIU 和 SEIU 附属机构的所有官员、执行委员会成员和雇员，无论是当选还是任命，都有诚实和忠实地为会员的最大利益服务的信任和高度信义义务。
- (b) 根据《工会运作报告和信息披露法》第 20I 节，SEIU 应允许成员出于正当理由检查任何必要的账簿、记录和账目，以核实 SEIU 根据该节向美国劳工部提交的年度财务报告。
- (c) 仅由政府机构雇用的成员组成的附属机构应允许成员检查其提交给州立机构的财务报告，并根据州法律和正当理由，检查核实附属机构财务报告所需的任何账簿、记录和账目。

### **第 5 节。禁止的经济利益和交易。**相关个人，尽其所知，不得拥有与其信义义务相冲突的实质性所有权或经济利益。

- (a) 就这些规则而言，“实质性所有权或经济利益”是指对个人的财务状况做出重大贡献或使个人能够对商业实体的决策过程产生重大影响的所有权或经济利益。
- (b) “实质性所有权或经济利益”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。它也不禁止相关个人通过共同基金或其他类似的投资工具持有 SEIU 或其附属机构与之进行集体谈判或开展业务或 SEIU 或其附属机构寻求组织的任何雇主的公开交易股票，前提是影响此类利益的所有交易均符合公开市场制定的利率和条款。
- (c) 任何相关个人均不得：
  - (1) 明知在与 SEIU 或其任何附属机构进行集体谈判的任何实体中拥有实质性所有权或经济利益；



- (2) 做出或试图以任何方式影响或参与有关 SEIU 或附属机构与供应商、公司或其他实体或个人的关系的决策，其中相关个人或其亲属、配偶或业务合作伙伴拥有实质性所有权或经济利益；或者
  - (3) 未经 SEIU International 财务主管（或附属机构财务主管，如适用）的知情批准，与 SEIU 或其任何附属机构进行任何自营交易，例如从 SEIU 购买财产或向 SEIU 出售财产，包括对拟购买或出售的财产的公平市价进行独立评估。
- (d) 为了确保遵守本节规定，相关个人必须根据本准则第 3(b) 节披露任何利益、交易或本节所涵盖的利益。

#### **第 6 节。雇主、供应商和成员的付款和礼物。**

- (a) 相关个人不得故意接受任何与 SEIU 或附属机构进行或寻求与 SEIU 或附属机构进行集体谈判的雇主，或任何与 SEIU 或附属机构有业务往来或寻求业务往来的企业或专业公司提供的任何经济价值超过最低经济价值的付款、福利或礼物。
- (1) 本节不包括被禁止的雇主向相关个人提供的作为其主要工作和常规工作补偿的付款和福利。
  - (2) 本节不包括相关个人通过公平交易以兼职方式为被禁止的雇主或企业提供的工作和服务，以及此类工作或服务的正常和惯常报酬。
  - (3) 本节不包括参与由政府官员主持的涉及公共政策事务讨论的活动。
  - (4) 对于数量超过最低限度但无法归还的易腐物品（例如食品），丢弃此类物品或将其放在公共区域供成员和办公室工作人员享用应被视为遵守本节规定。如果礼物被丢弃或共同享用，建议将这种处置方式告知赠送者，以消除任何相关个人的任何利益冲突并防止再次发生。
- (b) 除经济价值最低的礼物外，相关个人不得故意接受来自任何没有私人关系且与工会无关的个人的个人付款或礼物。本规定不适用于根据 SEIU 章程和细则为工会职位竞选活动提供的捐款。

**第 7 节。工会资金和财产的转变。** 相关个人不得使用、转换或转移属于 SEIU 的任何资金或其他财产来谋取个人利益或有利条件。

**第 8 节。第三方适用性。** 本准则的原则适用于构成隐瞒 SEIU 官员或雇员经济利益或规避本准则标准的借口的第三方投资和活动。

**第 9 节。禁止某些贷款。** SEIU 在任何时候均不得向任何官员、雇员或其家庭成员提供超过该官员、雇员或家庭成员总负债 2000 美元的贷款。

## D 部分：福利基金和相关组织

### 第 10 节。 相关个人的义务。

#### (a) 福利基金。

- (1) 就本节而言：
  - a. “福利基金或计划”是指由 SEIU 或附属机构赞助，或者 SEIU 或附属机构参与的退休、健康或福利基金或计划。
  - b. 第 5 节中规定的“实质性所有权或经济利益”的定义适用。
- (2) 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相关个人不得：
  - 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开展业务或寻求开展业务的公司或个人有任何实质性经济利益，或有不可告人的私人关系；
  - b. 接受与该基金或计划开展业务或寻求开展业务的任何企业或专业公司的任何个人付款，但所完成工作的合同付款除外；或
  - c. 因担任基金或计划的雇员代表或劳工指定受托人获得任何形式的服务报酬，但补偿适当和实际发生并统一支付给这些代表或受托人的合理费用除外，且附带条件是，非 SEIU 或附属机构全职员工的官员或管理性员工成为基金或计划的合法薪酬雇员，如果该雇佣符合适用的法律限制并通过适当的报告充分披露，则不违反本规定。
- (3) 为确保遵守本节规定，所有相关个人均应根据本准则第 3(b) 节披露本节涵盖的任何利益、交易或关系。
- (4) 除适用的联邦法律规定的有限例外情况外，任何被判犯有涉及造成严重身体伤害的重罪，或滥用或误用其在雇员福利计划中的职位或工作，以牺牲雇员福利基金或计划的受益人的利益为代价，寻求或获取非法收益的人，不得在福利基金或计划的管理中以受托人身份任职或行使责任。

#### (b) 相关组织。

- (1) 就本节而言，与 SEIU 或附属机构“相关”的组织是指
  - 其中 25% 或以上的管理董事会成员是 SEIU 或其附属机构的官员或雇员，或者
  - 其 50% 或更多的资金由 SEIU 或附属机构提供。

- (2) 在 SEIU 相关组织的管理中担任受托人职务或行使责任或施加影响的相关个人，在行事或代表相关组织行事时，应遵守这些规定并遵守 SEIU 准则的标准。

## **E 部分：家庭和个人关系**

**第 11 节。制定家庭和个人关系规则的目的。** SEIU 不禁止雇用现任官员或雇员的合格亲属，或与官员或雇员有浪漫或亲密个人关系的个人。SEIU 也不禁止留用现任 SEIU 官员或雇员的亲属或与官员或雇员有个人关系的个人的合格供应商。

然而，SEIU 认识到这种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。给予这些人特殊待遇，或者造成他们受到特殊待遇的印象，不符合我们的管理和问责原则，也不符合我们负责任地开展 SEIU 业务的责任。本部分的规定旨在确保家庭或个人关系不会影响相关员工与其他官员、雇员和第三方之间的专业互动。

**第 12 节。定义。** 就本部分而言：

- (a) “亲属”是指父母、配偶、配偶同等身份、女儿、儿子、祖父母、孙子女、兄弟、姐妹、阿姨、叔叔、侄女、侄子、第二代堂兄弟姐妹、姻亲、“继”关系、养父母、养子女、以及雇员家庭的任何成员。同居伴侣亲属的范围与配偶亲属相同。
- (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另一半。该定义适用于关系中任何性别、性别认同或个体的性取向。此限制不包括不属于“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) 相关个人的亲属和有个人关系的人的就业申请将按照与评估其他申请人相同的资格标准进行评估。代表有家庭或个人关系的个人将申请转交给适当的招聘当局本身并不构成企图影响招聘决定。然而，进一步影响申请流程可能会被视为不当行为。
- (b) 相关个人不得为其亲属或与其有个人关系的人做出雇用决定，也不得试图影响他人的雇用决定。
- (c) 主管人员不得直接监督亲属或者与其有个人关系的人。在没有直接报告或上下级关系的情况下，只要没有特别的业务困难，有家庭或个人关系的亲属或雇员一般允许在同一部门工作。
- (d) 相关个人不得做出与工作相关的决策，不得参与他人作出的与工作有关的决定或提供意见（涉及与其有个人关系的亲属或雇员），即使他们并不直接监督此人。禁止的决定包括但不限于有关招聘、工资、工时、福利、任务、评估、培训、纪律、晋升和调动的决定。
- (e) 为确保遵守本节规定，所有相关个人必须根据本准则第 3(b) 节的规定，酌情向道德监察员或附属机构道德联络员披露本节涵盖的任何关系。

## F 部分：执行

**第 14 节。道德官员。**设立道德官员办公室是为了向 SEIU 实施和执行本准则提供独立协助。道德官员应具有无可挑剔的诚信和声誉，最好具有道德、执法和劳工运动运作方面的经验。道德官员应根据合同提供服务，并且不得是国际工会或其任何附属机构的雇员。道德官员应由国际主席任命并经国际执行委员会确认。根据第 22 和第 23 节的规定，国际主席、国际财务主管和 SEIU 国际执行委员会可将有关本准则的事宜提交给道德官员进行审查和/或提出建议。

**第 15 节。道德监察员。**设立 SEIU 道德监察员办公室是为了监督本准则的实施和执行，以及继续努力加强整个工会的道德文化。道德监察员负责就与本准则和道德文化相关的问题和关切向国际工会及其附属机构提供协助；指导 SEIU 及其附属机构的官员和雇员有关准则和道德文化的培训；根据第 17-23 节回应道德问题和投诉；接收并解决利益冲突的披露；协助道德官员；为整个 SEIU 道德计划提供必要的其他支持。道德监察员应与道德官员协商，每年向 SEIU 国际执行委员会发布一份报告，总结合规、培训、执行、文化建设和相关活动，并提出他或她认为将提高道德计划有效性的道德计划修改建议。道德监察员还可以定期进行审查，以监督对本准则的遵守情况，并确定合伙企业、合资企业以及与管理组织的安排是否符合本准则、是否得到适当记录，是否反映了对商品和服务的合理投资或付款，是否促进了 SEIU 的免税目的，以及是否导致违规、不允许的私人利益或超额利益交易。道德监察员应受雇于 SEIU 法律部门。

**第 16 节。附属机构道德联络员。**每个附属机构应指定一名道德联络员，负责提供道德建议或指导，作为附属机构与国际道德监察员的主要联系人，协助执行本准则，监督道德相关培训的实施，协助附属机构加强道德文化，并担任附属机构的道德领导者。

- (a) 主席、首席执行官、财务主管、首席财务官、幕僚长以及上述任何职位的同等人员均没有资格担任道德联络员。
- (b) 除非出现运营困难，否则鼓励附属机构考虑定期轮换道德联络员职位，以在附属机构广泛发展道德领导力。附属机构应尽快向 SEIU 道德监察员通报道德联络员的任命以及该职位出现的任何空缺。
- (c) 道德联络员将定期接受国际工会针对该职位的培训。附属机构应尽一切努力确保其道德联络员的参与。

### 第 17 节。投诉。

- (a) 任何相关个人或成员均可就涉嫌违反本准则的行为提出书面投诉。口头关切和投诉应简化为书面形式，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 节予以保密。指控违反本准则的投诉不得根据 SEIU 或附属机构的章程和细则执行，除非也被指控违反了章程和细则。
- (b) 国际工会应在 SEIU 网站上公布提交道德投诉的联系信息，并应要求提供这一信息。
- (c) 每个附属机构应向其员工和会员提供其道德联络员的联系信息。

**第 18 节。由国际工会处理的投诉。** 提交给国际工会或道德官员的指控违反本准则的投诉应首先提交给 SEIU 道德监察员。道德监察员应审查提交给国际工会的道德投诉，并酌情予以回应，包括但不限于提供建议或指导、以非正式方式解决这些投诉、将其转至道德办公室以外的资源，以及将其转介给道德官员或附属机构进行进一步处理。道德监察员应酌情将投诉状态告知投诉提交人，但无论如何都应在投诉结束后通知。

**第 19 节。由附属机构处理的投诉；致道德监察员的通知。** 向附属机构提出或转介给附属机构的道德投诉应由受影响的附属机构进行调查，并在适当的情况下，根据附属机构章程和细则和/或 SEIU 章程和细则规定的要求，可能构成员工纪律处分或正式内部工会指控的基础，并由审判机构进行处理。道德监察员可以就与调查和处理涉嫌违反本准则的投诉和指控相关的事宜向附属机构提供建议。如果投诉涉及附属机构的主席、首席执行官、幕僚长、财务主管、首席财务官或同等人员，则附属机构应尽快通知道德监察员。

道德监察员可就附属机构提出的任何问题与道德官员协商。

**第 20 节。不合作；恶意投诉。** 相关个人无理地未能充分配合涉及道德投诉或涉嫌违反本准则的诉讼或调查，即构成对本准则的独立违反。经通知、调查和正当程序，SEIU 保留对恶意、故意虚假、骚扰或恶意投诉、报告或询问的人进行纪律处分的权利。

**第 21 节。原始管辖权。**

(a) **请求原始管辖权。** 如果附属机构或附属机构执行董事会成员、官员或成员认为，对相关个人提出的正式内部工会指控（同时也指控其违反本准则）涉及可能严重损害附属机构或国际工会利益的情况，或者附属机构的听证程序不会完全保护附属机构、官员或成员的利益，该个人可以请求国际主席根据 SEIU 章程和细则第十七条第 2(t) 节行使原始管辖权。

(b) **国际主席行使原始管辖权。** 根据 SEIU 章程和细则第十七条第 2(f) 节，如果经调查，国际主席认为针对相关个人的指控涉及可能严重危害附属机构或国际工会利益的情况，则国际主席可以自行决定是否对同时违反了本守则的正式内部工会指控行使原始管辖权。国际主席可酌情将此事提交给道德官员，就可能行使原始管辖权寻求建议。

**第 22 节。将正式指控转交给道德官员。** 如果根据 SEIU 章程和细则第十七条第 3 节向国际工会提出的正式内部工会指控也指控国际工会或附属机构的官员或执行董事会成员也违反了本准则，则此类指控可提交给国际工会道德官员审查和提出建议。

### 第 23 节。由道德官员审查索赔。

(a) 如果在对投诉或正式指控中违反本准则的指控进行审查后，道德官员认为这些指控有可取之处和/或需要进一步调查，他应建议国际工会对投诉或变更作出回应或采取行动，包括但不限于以下内容：

- (1) 由 SEIU 人员和/或外部调查员进行进一步调查；
- (2) 根据 SEIU 章程和细则第十七条提出正式指控；
- (3) 国际主席根据 SEIU 章程和细则第十七条第 2(f) 节行使原始管辖权；
- (4) 任命外部听证官根据 SEIU 章程和细则第十七条第 3 节进行审判；
- (5) 对相关员工进行处分；
- (6) 对正式诉讼中被指控的相关官员或成员进行制裁，以及
- (7) 道德官员酌情认为适当的其他行动。

(b) 如果道德官员在审查违反本准则的指控后认为这些指控没有根据或没有必要进一步调查，他或她应向国际工会通知调查结果。

### G 部分：保护举报人

**第 24 节。保密。** SEIU 将尽一切合理努力对根据本准则提出道德问题、询问、报告或投诉的任何人员的身份保密，除非得到投诉人的授权或 SEIU 履行其信义或法律职责需要披露信息。SEIU 还将尽可能保密和谨慎地处理有关道德投诉或关切的通信，前提是它仍然能够进行完整和公平的调查，履行其信义和法律职责，并在必要时审查其业务。

**第 25 节。禁止报复。** SEIU 鼓励所有官员和雇员将道德关切和违反本准则的投诉提请工会注意，上文 F 部分对此进行了更全面的阐述。

(a) SEIU 明确禁止因以下原因对相关个人和成员进行报复：

- (1) 根据本准则善意地提出投诉、报告或询问；
- (2) 反对本准则禁止的任何做法；
- (3) 提供与本准则的任何调查或执行程序相关的证据、证词或信息，或以其他方式配合本准则的任何调查或执行程序；和
- (4) 以其他方式参与上述 F 部分规定的执行程序。

- (b) 特别是，SEIU 绝不容忍对履行职责的附属机构道德联络员进行任何形式的报复。
- (c) 任何涉嫌报复的行为均应立即向 SEIU 道德监察员或附属机构道德联络员报告，此类报告将立即得到回应。

**SEIU Local 503, OPEU  
道德准则补充**

关于 SEIU 国际道德准则和利益冲突政策 C 部分第 9 节“禁止某些贷款”，SEIU Local 503 禁止直接或间接向工会提供任何资金或财产贷款。(29 USC § 501)

附件 8 结束