

Кодекси практики для працівників та роботодавців соціальних служб

2024 рік

Кодекси практики для працівників та роботодавців соціальних служб

Кодекси практики Ради соціальних служб Шотландії SSSC (Кодекси) викладають:

- стандарти практики та поведінки, очікувані від кожного працівника соціальних служб в Шотландії
- стандарти практики та поведінки, очікувані від роботодавців працівників соціальних служб в Шотландії.

Про Кодекси

Ці Кодекси дозволяють користувачам (людям, що використовують соціальні служби) дізнатися, чого вони можуть очікувати від працівників, які надають їм підтримку. Вони також допомагають роботодавцям і працівникам роздумувати над шляхами постійного вдосконалення практики. Обидва Кодекси відображають обов'язки як роботодавців, так і працівників щодо відповідності стандартам.

Ми вперше опублікували ці Кодекси в 2003 році. В них викладаються національні стандарти поведінки та практики, які стосуються всіх працівників соціальних служб та їх роботодавців.

Ця редакція Кодексів 2024 року є третім виданням і замінює всі попередні версії (2016 та 2003 років).

Кодекс для працівників соціальних служб

Кодекс для працівників соціальних служб визначає чіткі стандарти, яким повинні відповідати працівники соціальних служб. Ви несете відповідальність за відповідність цим стандартам і повинні використовувати Кодекс, щоб розмірковувати над своєю практикою та визначати шляхи її постійного вдосконалення.

Кодекс для роботодавців працівників соціальних служб

Кодекс для роботодавців працівників соціальних служб визначає обов'язки роботодавців для забезпечення того, що їх персонал надійний, кваліфікований, впевнений і високо цінується. Як роботодавець, ви повинні допомагати працівникам досягти стандартів, викладених в Кодексі для працівників соціальних служб і використовувати обидва Кодекси як інструмент постійного вдосконалення.

Чому ці Кодекси важливі?

Громадський захист та регулювання робочої сили

Ці Кодекси, разом зі Стандартами охорони здоров'я та соціального допомоги, грають важливу роль в регулюванні та підвищенні якості догляду або підтримки, отримуваних користувачами.

Всі роботодавці та працівники соціальних служб беруть на себе зобов'язання працювати відповідно до Кодексів практики.

SSSC регулює персонал, щоб жителі Шотландії могли розраховувати на те, що соціальні послуги надаються надійним, кваліфікованим, впевненим і високо цінованим персоналом.

Інспекція з догляду регулює організації, які надають зареєстровані послуги з догляду та наймають працівників для цього. Інспекція з догляду також надає рекомендації та підтримує належну практику для підвищення стандартів в різних соціальних службах.

Якщо реєстрант не відповідає стандартам, викладеним в Кодексах, SSSC може вжити заходів з застосуванням нашого процесу професійної придатності. Інспекція з догляду може надавати постачальникам послуг з догляду рекомендації щодо дотримання Кодексів та, в разі потреби, вжити заходів проти роботодавців, які не відповідають очікуваним стандартам.

Щоденна підтримка належної практики

Кодекси є інструментом постійного вдосконалення та поліпшення практики. Наприклад, ви можете вжити їх:

- для регулярних обговорень Кодексів на зборах колективу
- під час введення на посаду та для навчання й розвитку персоналу
- для розмірковування над поточною практикою.

Довідайтесь більше про ці Кодекси та SSSC за посиланням www.sssc.uk.com

Кодекс практики для працівників

1: Я повинен(-на) захищати й просувати права та інтереси користувачів і піклувальників.

Як працівник, я буду

| | |
|-----|---|
| 1.1 | Виконувати мою роботу з добротою, співчуттям і повагою та ставитися до кожного користувача як до єдиного в своєму роді. |
| 1.2 | Поважати та підтримувати права та, в належних випадках, погляди, побажання та вибір користувачів і піклувальників. |
| 1.3 | Підтримувати права користувачів мати контроль над своїм життям та робити свідомий вибір щодо свого догляду або підтримки. |
| 1.4 | Працювати над спілкуванням з користувачами та піклувальниками, застосовуючи їх бажаний метод спілкування та мову. |
| 1.5 | Шанувати та підтримувати гідність та приватність користувачів. |
| 1.6 | Сприяти різноманітності та поважати всі особистості, цінності та культури. |

2: Я повинен(-на) здобути та підтримувати довіру та впевненість користувачів і піклувальників.

Як працівник, я буду

| | |
|-----|--|
| 2.1 | Правдивим, відкритим, чесним та гідним довіри. |
| 2.2 | Спілкуватися шанобливо, відверто, точно та зрозуміло. |
| 2.3 | Поважати конфіденційність інформації та чітко пояснювати політику конфіденційності користувачам і піклувальникам. |
| 2.4 | Безвідмовним та надійним. |
| 2.5 | Шанувати робочі зобов'язання, угоди й домовленості та, якщо це неможливо зробити, пояснювати причину цього користувачам, піклувальникам та моєму роботодавцю. |
| 2.6 | Заявляти про питання, які можуть створити конфлікт інтересів, і старатися, щоб вони не впливали на мої судження або практику. |
| 2.7 | Дотримуватися політик та процедур щодо обміну подарунками та грошима з користувачами та піклувальниками. |
| 2.8 | Створювати відкриті, позитивні відносини та встановлювати професійні межі в спілкуванні з користувачами, колегами або піклувальниками, щоб поважати їх гідність, добробут і безпеку. |

3: Я повинен(-на) сприяти добробуту та незалежності користувачів і піклувальників і в той же час захищати їх, наскільки це можливо, від шкоди.

Як працівник, я буду

| | |
|-----|---|
| 3.1 | Доповідати про звинувачення в заподіянні шкоди, не допускати та доповідати про будь-яку небезпечну, образливу чи дискримінаційну поведінку з використанням запроваджених систем у відповідні терміни. |
| 3.2 | Дотримуватися практик, процедур та політик, введених для моєї безпеки та безпеки інших людей на роботі. |
| 3.3 | Повідомляти мого роботодавця або відповідний орган про будь-які питання стосовно ресурсного забезпечення чи операційної діяльності, які можуть завадити наданню допомоги або підтримки. |
| 3.4 | Повідомляти мого роботодавця або відповідний орган, коли професійна придатність колеги може бути порушена. |
| 3.5 | Відкритим та чесним з моїм роботодавцем, користувачами та піклувальниками, коли якась практика спричинила або може спричинити шкоду або збиток. |
| 3.6 | Допомагати з будь-якими розслідуваннями, розпочатими моїм роботодавцем, SSSC або відповідним органом, щодо моєї професійної придатності або професійної придатності інших осіб. Це може включати присутність на слуханнях та надання свідчень, документів або іншої інформації в належні терміни. |
| 3.7 | Працювати з користувачами та піклувальниками, щоб надавати та отримувати відгуки, висловлені занепокоєння та скарги, а також відноситися до них серйозно та вживати заходів. |
| 3.8 | Усвідомлювати та відповідально застосовувати мою владу та авторитет, працюючи з користувачами, піклувальниками та колегами. |

4: Я повинен(-на) усвідомлювати, що користувачі мають право на ризик, і працювати разом з ними, щоб зрозуміти ці ризики та керувати ними.

Як працівник, я буду

| | |
|-----|---|
| 4.1 | Працювати з користувачами, щоб вони могли робити свідомий вибір стосовно потенційних або фактичних ризиків для себе чи інших. |
| 4.2 | Дотримуватися політик і процедур оцінки ризиків, щоб визначити, чи поведінка користувачів становить ризик заподіяння шкоди собі чи іншим. |
| 4.3 | Вживати необхідних заходів для зменшення ризиків того, що користувачі заподіють шкоду собі чи іншим. |
| 4.4 | Забезпечити, щоб користувачі, відповідні колеги та установи були поінформовані про висновки та можливі наслідки оцінок ризиків. |

5: Я повинен(-на) відповідати за якість моєї роботи та нести відповідальність за підтримку та вдосконалення моїх знань і навичок.

Як працівник, я буду

| | |
|------|---|
| 5.1 | Дотримуватися відповідних стандартів практики та працювати законно, безпечно та ефективно. |
| 5.2 | Вести чіткі, точні та актуальні записи відповідно до політик і процедур, пов'язаних з моєю роботою. |
| 5.3 | Повідомляти мого роботодавця або відповідний орган про будь-які персональні обставини або досвід, які можуть вплинути на мою здатність виконувати роботу компетентно та безпечно, а також повідомляти SSSC про все, що може вплинути на мою професійну придатність. |
| 5.4 | Просити підтримки у мого роботодавця або відповідного органу, якщо я не відчуваю себе в змозі чи досить добре підготовленим, щоб виконувати будь-яку частину моєї роботи, чи якщо я не впевнений, як діяти далі. |
| 5.5 | Готуватися до нагляду та приймати в ньому участь, щоб розглянути мій розвиток, потреби в навчанні, добробут і практику. |
| 5.6 | Підтримувати безперервне професійне навчання, щоб вдосконалити мої знання та навички, а також сприяти навчанню та розвитку інших. |
| 5.7 | Співпрацювати і працювати інклюзивно та відкрито з колегами й іншими людьми, та ставитися до них з повагою. |
| 5.8 | Працювати так, щоб ураховувати розуміння можливого впливу травми на користувачів, піклувальників і колег. |
| 5.9 | Відповідати за роботу, яку я доручаю іншим. |
| 5.10 | Усвідомлювати ролі та експертизу колег-представників інших професій, які можуть дотримуватися інших професійних кодексів, і працювати в партнерстві з ними. |
| 5.11 | Усвідомлювати та поважати ролі, експертизу та досвід піклувальників, членів сім'ї та інших відповідних осіб, та працювати в партнерстві з ними у відповідних випадках. |
| 5.12 | Просити та прислухатися до відгуків від користувачів, піклувальників і інших, і використовувати це для вдосконалення моєї практики. |

6: Я повинен(-на) підтримувати довіру та впевненість суспільства.

Як працівник, я не буду

| | |
|-----|--|
| 6.1 | Жорстоко поводитися з користувачами, піклувальниками чи колегами, завдавати їм шкоди, нехтувати ними або експлуатувати їх. |
| 6.2 | Зловживати довірою користувачів, піклувальників або колег, або зловживати інформацією, відомою мені про них і їх особисті обставини. |
| 6.3 | Створювати непрофесійні або шкідливі відносини з користувачами або піклувальниками. |
| 6.4 | Дискримінувати користувачів, піклувальників або колег. |
| 6.5 | Потурати будь-якій дискримінації з боку користувачів, піклувальників або колег. |
| 6.6 | Піддавати себе або інших людей непотрібному ризику. |
| 6.7 | Поводитися, чи то під час роботи, чи поза роботою, так, що це поставить під сумнів мою придатність до роботи в соціальних службах. |

Кодекс практики для роботодавців працівників соціальних служб

1: Забезпечення придатності людей, яких ви набираєте, для соціальної роботи, та усвідомлення ними своїх ролей і обов'язків.

Як роботодавець, я буду

| | |
|-----|--|
| 1.1 | Використовувати ретельні та безпечні процеси набору персоналу, щоб гарантувати, що тільки люди з відповідним ставленням і цінностями, а також потенціалом для набуття необхідних знань і навичок могли влаштуватися на роботу. |
| 1.2 | Дотримуватися відповідних рекомендацій з безпечного набору персоналу та проводити перевірки кримінального минулого, реєстрів та періодів безробіття для оцінки того, чи може людина виконувати свої обов'язки на роботі. |
| 1.3 | Запитувати та надавати точну й доречну інформацію або характеристики щодо придатності людини до роботи в зазначеній ролі. |
| 1.4 | Надавати працівникам чітку інформацію про їхні ролі та обов'язки, відповідне законодавство, політики та процедури, яких вони повинні дотримуватися під час роботи. |
| 1.5 | Надавати працівникам чітку інформацію про їх безпосереднє керівництво, зв'язок і підтримку. |

2: Створення культури та систем для надання соціальним працівникам підтримки з метою виконання ними Кодексу практики.

Як роботодавець, я буду

| | |
|------|---|
| 2.1 | Спрямовувати, керувати та наглядати за працівниками так, щоб сприяти створенню доброї та милосердної практики. |
| 2.2 | Підтримувати стиль керівництва, який цінує різноманітність, інклюзивність і рівність та захищає особисті права. |
| 2.3 | Спрямовувати працівників до забезпечення, в належних випадках, участі користувачів та піклувальників в прийнятті рішень стосовно їх догляду та підтримки. |
| 2.4 | Спрямовувати працівників до постійного вдосконалення їх практики та професійного розвитку, в той же час забезпечуючи їх професійну придатність. |
| 2.5 | Сприяти культурі відкритості, коли працівників заохочують обговорювати питання етики та професійних меж. |
| 2.6 | Створювати системи для отримання та застосування відгуків від користувачів, піклувальників та інших з метою створення та вдосконалення послуг та практики. |
| 2.7 | Створювати системи для повідомлення працівниками про проблеми з ресурсним забезпеченням або операційної діяльності, які можуть впливати на догляд або підтримку, а також працювати з відповідними органами над вирішенням таких проблем, коли це необхідно. |
| 2.8 | Створювати культуру, яка б підтримувала працівників викривати проблеми, коли вони вважають робочі практики дискримінаційними, недоречними або небезпечними з будь-якої причини, та вживати відповідних заходів для реагування на занепокоєння. |
| 2.9 | Заохочувати працівників відповідати стандартам своїх Кодексів практики і не вимагати від них дій, що можуть завадити цьому. |
| 2.10 | Заохочувати працівників інших професій дотримуватися їх власних професійних кодексів. |
| 2.11 | Сповіщати відповідний орган про працівників, чия професійна придатність може бути порушена. |

3: Надання працівникам можливостей для навчання та розвитку, щоб вони могли зміцнювати та підтримувати свої навички, знання та практику.

Як роботодавець, я буду

| | |
|-----|--|
| 3.1 | Забезпечувати для працівників підтримки високоякісне та доступне введення на посаду та навчання, а також можливості для розвитку, щоб вони могли безпечно та ефективно виконувати свою роль. |
| 3.2 | Підтримувати та готувати працівників для виконання нових або змінених ролей, обов'язків та перемін в практиці, включаючи оцифрування. |
| 3.3 | Сприяти освіті та навчанню, надаючи ефективне стажування, оцінювання та можливості практичного навчання. |
| 3.4 | Заохочувати працівників, які повинні реєструватися в SSSC, виконувати та дотримуватися умов реєстрації та вимог безперервного професійного навчання та розвитку. |
| 3.5 | Перевіряти, що всі нещодавно кваліфіковані соціальні працівники мають необхідний рівень професійного навчання та розвитку протягом обов'язкового підтримуваного року, та повністю задовольняють вимогам безперервного професійного навчання та розвитку. |
| 3.6 | Реагувати належним чином, якщо працівники потребують підтримки, тому що вони не відчувають себе здатними чи досить добре підготовленими, щоб виконувати свою роботу. |
| 3.7 | Надавати ефективний і регулярний нагляд, щоб працівники могли розвиватися та вдосконалювати практику шляхом роздумів та зворотного зв'язку. |

4: Створення культури для підтримки безпеки та захисту, яка при цьому поважає право користувачів на ризик.

Як роботодавець, я буду

| | |
|------|--|
| 4.1 | Мати письмові політики та процедури для захисту користувачів, піклувальників, працівників та інших від шкоди. |
| 4.2 | Вводити в дію та контролювати письмові політики та процедури, особливо в зв'язку з повідомленням відповідного органу про звинувачення в експлуатації, дискримінації, завданні шкоди, нехтуванні або жорстокій поведінці, у відповідні терміни. |
| 4.3 | Забезпечувати, що працівники знають та розуміють ознаки експлуатації, дискримінації, завдання шкоди, нехтування та жорстокої поведінки, а також заходи, яких вони повинні вживати. |
| 4.4 | Забезпечувати, що працівники розуміють, що залякування, домагання або будь-які форми дискримінації є неприйнятними, а також вживати заходів для боротьби з такою поведінкою. |
| 4.5 | Мати процедури, за допомогою яких працівник здатен повідомити, коли професійна придатність колеги може бути порушена. |
| 4.6 | Мати процедури, за допомогою яких працівник здатен повідомити, коли якась практика спричинила або може спричинити шкоду або збиток. |
| 4.7 | Розглядати повідомлення та звинувачення робітників оперативно, ефективно та відкрито. |
| 4.8 | Заохочувати культуру, яка цінує безпеку всіх людей, коли насильство, погрози та жорстока поведінка неприйнятні. Мати політики та процедури для зменшення та управління такими інцидентами. |
| 4.9 | Усвідомлювати різний вплив, який травма може мати на працівників, та підтримувати працівників, які зазнали травми. |
| 4.10 | Усвідомлювати вплив жорстокої поведінки на працівників. Підтримувати працівників, які зазнали такої поведінки. |
| 4.11 | Мати політики та процедури, які сприяють здоров'ю, безпеці, добробуту та рівності працівників та шанують інклюзію та різноманіття. |

| | |
|------|--|
| 4.12 | Підтримувати працівників, чия професійна придатність може бути порушена, та надавати чіткі вказівки щодо будь-яких обмежень у їх роботі. |
| 4.13 | Доповідати відповідним органам, коли якась практика спричинила або може спричинити шкоду або збиток. |
| 4.14 | Мати політики та процедури оцінки ризиків. |

5: Пропагування та популяризація Кодексу практики для роботодавців соціальних служб і Кодексу практики для працівників соціальних служб серед користувачів і піклувальників, а також допомагати з провадженнями SSSC.

Як роботодавець, я буду

| | |
|------|--|
| 5.1 | Дотримуватися Кодексу практики для роботодавців працівників соціальних служб і повідомляти працівників про мою відповідальність за його дотримання. |
| 5.2 | Інформувати працівників про Кодекс практики для працівників соціальних служб та працювати з ними, щоб вони зрозуміли свою відповідальність за його дотримання. |
| 5.3 | Підкреслювати важливість та зв'язок між Кодексами практики та іншими відповідними структурами та стандартами. |
| 5.4 | Інформувати користувачів та піклувальників про Кодекси практики для працівників та роботодавців соціальних служб, а також повідомляти їх про те, як піднімати питання, що стосуються Кодексів. |
| 5.5 | Враховувати Кодекс практики для працівників соціальних служб, приймаючи будь-які рішення стосовно професійної придатності працівника. |
| 5.6 | Дотримуватися вказівок щодо передачі на розгляд SSSC справи працівника, чия професійна придатність може бути порушена. У відповідних випадках повідомляти працівника про таку передачу на розгляд. |
| 5.7 | Надавати своєчасну допомогу SSSC та іншим органам під час їх розслідувань, включаючи надання документів, присутність на слуханнях та реагування на висновки та рішення. |
| 5.8 | Надавати працівникам можливість та підтримку для допомоги з розслідуваннями SSSC та інших органів. |
| 5.9 | Вживати належних заходів за будь-якими висновками SSSC стосовно професійної придатності працівника, включаючи підтримку працівника для відповідності будь-яким умовам реєстрації. |
| 5.10 | Вживати належних заходів за висновками інших органів, які встановлюють стандарти, з метою вдосконалення обслуговування, яке надається користувачам і піклувальникам. |

**Ці Кодекси чинні з 1 травня
2024 року та замінюють всі попередні
версії.**

**Видані відповідно до розділу 53
Закону про регулювання догляду (Шотландія) 2001 року.**

Кодекси наводять приклад практики, поводження та поведінки, але не
включатимуть всі можливі типи поведінки, з якими ви можете зіткнутися.



Scottish Social Services Council
Compass House
11 Riverside Drive
Dundee
DD1 4NY

Тел.: 0345 60 30 891
Е-пошта: enquiries@sssc.uk.com
Вебсайт: www.sssc.uk.com

Якщо ви хотіли б мати цей документ в іншому форматі, просимо
звернутися до SSSC
0345 60 30 891

© Рада соціальних служб Шотландії (SSSC), 2024 р.