

POLTAVA STATE AGRARIAN UNIVERSITY PARENTHOOD AND MATERNITY POLICY

Introduction. Poltava State Agrarian University (hereinafter referred to as PDAU) strives to create and maintain a favorable and inclusive work environment that promotes equal opportunities for all its employees. We believe that an effective combination of professional activity and family life is the key to overall well-being and increased productivity. This policy is designed to support both women and men in fulfilling their family responsibilities, which, in turn, contributes to the development of gender equality and strengthening our corporate culture.

1. Purpose. To create favorable conditions for combining the educational/labor process with the fulfillment of parental responsibilities, ensuring equal rights and opportunities for persons raising children.

2. Guarantees and rights.

For employees

Providing all guarantees stipulated by the Labor Code of Ukraine, including maternity leave, parental leave up to three years (with the possibility of extension), as well as leave for single parents.

Possibility of flexible work schedules or part-time work in agreement with management.

For students

Providing academic leave in connection with pregnancy, childbirth and childcare, with preservation of the place of study.

Possibility of individual study schedule, distance learning and postponement of exams and tests.

Ensuring access to educational materials in electronic form.

3. Basic principles.

1. Equal opportunities and inclusiveness: PDAU undertakes to eliminate any forms of discrimination that may hinder career growth and professional realization.

We create a space where every employee can reach their potential, contribute to shared achievements, and realize their leadership qualities.

2. Maternity leave: Female employees are entitled to leave in accordance with the current legislation of Ukraine. The University fully complies with the legislative norms regarding the duration and payment of such leave. Requests are treated with the utmost confidentiality and respect.

3. Support for young parents. Flexible work schedules: Upon returning from parental leave, employees, in agreement with management, may request flexible or hybrid work schedules (e.g., part-time work, remote work), if this does not harm the effective performance of their job duties.

4. Paternity leave: Married male employees are entitled to leave to support their partner during childbirth and in the postpartum period, as provided for by law. Requests are processed promptly, which encourages men to actively participate in family responsibilities.

5. Support for breastfeeding mothers: The university provides equipped breastfeeding rooms where mothers can express their milk in private. These rooms meet all comfort and hygiene requirements. Additional breaks are also provided during the working day.

6. Career development: Parental leave does not affect career opportunities. The assessment of professional performance and opportunities for development are based solely on skills, experience and personal contribution to the life of the university.

7. Workload adjustment: Female employees returning from leave can discuss potential workload adjustments with their managers. This ensures a smoother transition to work and helps to balance professional and family responsibilities.

8. Implementation and accountability: The human resources department is responsible for informing all employees about the provisions of this policy. Heads of structural units are trained to ensure its effective implementation and to consider relevant requests with due sensitivity and respect.

The University is committed to regularly reviewing and updating this policy to ensure that it is consistent with legislation and global best practices.

This policy demonstrates our commitment to creating a work environment that enables all people to effectively balance their professional and family responsibilities.

Політика щодо батьківства та материнства Полтавського державного аграрного університету

Вступ. Полтавський державний аграрний університет (далі – ПДАУ) прагне створити та підтримувати сприятливе й інклюзивне робоче середовище, яке сприяє рівним можливостям для всіх своїх співробітників. Ми віримо, що ефективне поєднання професійної діяльності та сімейного життя є ключем до загального добробуту та підвищення продуктивності. Ця політика розроблена для підтримки як жінок, так і чоловіків у виконанні їхніх сімейних обов'язків, що, своєю чергою, сприяє розвитку гендерної рівності та зміцненню нашої корпоративної культури.

1. Мета. Створити сприятливі умови для поєднання навчального/трудового процесу з виконанням батьківських обов'язків, забезпечуючи рівні права та можливості для осіб, які виховують дітей.

2. Гарантії та права.

Для працівників

Надання всіх гарантій, передбачених Кодексом законів про працю України, включаючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки по догляду за дитиною до трьох років (з можливістю продовження), а також відпустки для батьків-одинаків.

Можливість гнучкого графіку роботи або неповного робочого дня за погодженням із керівництвом.

Для здобувачів освіти

Надання академічної відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною, зі збереженням місця навчання.

Можливість індивідуального графіку навчання, дистанційного навчання та перенесення строків складання іспитів та заліків.

Забезпечення доступу до навчальних матеріалів в електронному вигляді.

3. Основні принципи.

1. Рівні можливості та інклюзивність: ПДАУ зобов'язується усувати будь-які форми дискримінації, що можуть перешкоджати кар'єрному росту та професійній реалізації. Ми створюємо простір, де кожен працівник може розкрити свій потенціал, сприяти спільним досягненням та реалізувати лідерські якості.

2. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами: Жінки-працівниці мають право на відпустку відповідно до чинного законодавства України. Університет повністю дотримується законодавчих норм щодо тривалості та оплати такої відпустки. Запити розглядаються з максимальною конфіденційністю та повагою.

3. Підтримка молодих батьків. Гнучкий графік роботи: Після повернення з відпустки по догляду за дитиною працівники, за погодженням з керівництвом, можуть подати запит на гнучкий або гібридний графік роботи (наприклад, скорочений робочий день, віддалена робота), якщо це не шкодить ефективному виконанню посадових обов'язків.

4. Батьківська відпустка: Одружені чоловіки-працівники мають право на відпустку для підтримки своєї партнерки під час пологів і в післяпологовий період, як це передбачено законодавством. Запити розглядаються оперативно, що заохочує активну участь чоловіків у сімейних обов'язках.

5. Підтримка для годуючих матерів: Університет надає обладнані приміщення для годування, де матері можуть усамотнитися для зцідження молока. Ці приміщення відповідають усім вимогам щодо комфорту та гігієни. Також надаються додаткові перерви протягом робочого дня.

6. Кар'єрний розвиток: Відпустка по догляду за дитиною не впливає на можливості кар'єрного зростання. Оцінка професійної діяльності та можливості для розвитку ґрунтуються виключно на навичках, досвіді та особистому внеску в життя університету.

7. Регулювання робочого навантаження: Працівниці, які повертаються з відпустки, можуть обговорити потенційне коригування навантаження зі

своїми керівниками. Це забезпечує більш плавний перехід до роботи та допомагає збалансувати професійні та сімейні обов'язки.

8. Впровадження та відповідальність. Відділ кадрів відповідає за інформування всіх працівників про положення цієї політики. Керівники структурних підрозділів проходять навчання, щоб забезпечити її ефективне впровадження та розглядати відповідні запити з належною чуйністю та повагою.

Університет зобов'язується регулярно переглядати та оновлювати цю політику, щоб вона відповідала законодавству та кращим світовим практикам.

Ця політика демонструє нашу прихильність створенню робочого середовища, яке дає можливість усім людям ефективно збалансувати свої професійні та сімейні обов'язки.