ވިހެއުމާ ގުޅިގެން ދެވޭ ޗުއްޓީއާއި އިނާޔަތްތަކާބެހޭ ސިޔާސަތު

ސިޔާސަތުގެ ނަންބަރު: MNU/UC/2026/12

ވާރޝަން: 01

ފާސްކުރެވުނު ތާރީޚު: 27 އޮކްޓޫބަރު 2026

އަމަލުކުރަން ފަށާ ތާރީޚު: 27 އޮކްޓޫބަރު 2026

ފާސްކުރީ: *ޔުނިވަރސިޓީ ކައުންސިލުން*

1. ތައާރަފާއި މަޤްޞަދު

މާބަނޑުވުމާއި، ވިހެއުމާއި އަދި ދަރިން ބަލައިބެލުމުގައި، ތަޙައްމުލުވާ އުނދަގޫތަކަށް ނުވަތަ ވަޒީފާގެ މައިދާނުގައި ކުރިއަރައިދިއުމަށް އެކި ހާލަތްތަކުން ވަޒަންވާފަދަގޮތަކަށް ދިވެހިރާއްޖޭގެ ޤާނޫނާ ޔުނިވަރސިޓީއިން ފޯރުކޮށްދެއެވެ.

މި ސިޔާސަތުގެ މައިގަނޑު މަޤްޞަދަކީ، މާބަނޑު ދުވަސްވަރާއި، ވިހެއުމާ ގުޅިގެން ލިބޭ ޗުއްޓީގެ މުއްދަތުތަކުގައި، އަދި އެއަށްފަހު އަލުން ވަޒީފާއަށް ނުވަތަ ކިޔެވުމަށް ރުޖޫޢަވާ ހިނދު، މުވައްޒަފުންނާއި ދަރިވަރުންނަށް ބަރާބަރު ފުރުޞަތު ދިނުމުގެ ހަރުދަނާ އުސޫލުތަކެއް ކަނޑައަޅުއްވުމެވެ. އަދި ބަލިވެއިނުމަށް މުވައްޒަފާއި ދަރިވަރުގެ އެންމެހާ ހަށިގަނޑާއި އިނާޔަތްތައް ދިވެހިރާއްޖޭގެ ޤާނޫނުތަކާއި، ގަވާއިދުތަކާއި، ޔުނިވަރސިޓީގެ ސިޔާސަތުތަކާ އެއްގޮތް ގޮތުގެ މަތިން، ކަށަވަރު ކޮށްދިނުމެވެ.

2. ސިޔާސަތު ހިނގާނެ ދާއިރާ

މި ސިޔާސަތު ހިނގާނީ ޔުނިވަރސިޓީގެ ހުރިހާ މުވައްޒަފުންނާއި ދަރިވަރުންގެ މައްޗަށެވެ. މުވައްޒަފުންނަށް ލިބިދާނީ ވިހެއުމުގެ ޗުއްޓީއާއި އެހެން ގުޅުންހުރި އިނާޔަތްތައް ހަމަޖެހިފައިވަނީ، ޔުނިވަރސިޓީގެ މައްޗަށް ހުށަހެޅުނު ދައުލަތުގެ ސިޔާސަތުތަކާއި، ޤާނޫނު ނަންބަރު: 2/2008 (ވަޒީފާއާ ބެހޭ ޤާނޫނު) އާއި އަދި ކަމާގުޅޭ ދިވެހި މިންގަނޑުތަކާ އެއްގޮތް ގޮތުގެ މަތިންނެވެ.

މި ސިޔާސަތުގެ ސަބަބުން، ޤާނޫނުގައި ނުވަތަ ގަވާއިދުގައި ސަރުކާރުގެ ސިޔާސަތުތަކުން މުވައްޒަފުންނަށް ލިބިދޭ އެއްވެސް ހައްގެއް ނުވަތަ ރައްކާތެރިކަމެއް އުނިކަމެއް ނާންނާނެއެވެ.

3. މައިގަނޑު އަސާސްތައް

(ހ) ތަފާތުކުރުމާއި ނުބޭއްވުން: މާބަނޑުވުމުގެ ސަބަބުން ނުވަތަ ވިހެއުމާ ގުޅިގެން ލިބޭ ޗުއްޓީ ހައްގުތަކުގެ ބޭނުން ހިފުމުގެ ސަބަބުން އެއްވެސް މުވައްޒަފަކަށް ނުވަތަ ދަރިވަރަކަށް ދެރަގޮތެއް ދެކުރިވިތަ ނުދިނުން.

(ށ) ގުޅުންހުރި ބައިވެރިކުރުން: ވިހެއުމުގެ ކުރިންނާއި ފަހުންވެސް މުވައްޒަފުން ވަޒީފާގައި ދެމިހުރުމަށް، އަދި ދަރިވަރުން ތަޢުލީމު ހާސިލުކުރުމުގައި ކުރިއެރުމަށް ޔުނިވަރސިޓީން ފުރިހަމަ އެއްބާރުލުން ދިނުން.

(ނ) އެކަށީގެންވާ ތަރުތީބުތަކާއި އިންތިޒާމުތައް ހަމަޖެއްސުން: މާބަނޑު ދުވަސްވަރާއި ވިހެއުމާ ގުޅިގެން ދިމާވާ ހާލަތު ބޭނުންތަކަށް ރިޢާޔަތްކޮށް، މަސައްކަތުގެ މާހައުލުތަކާއި ކުލާސްރޫމްތަކުގައި އެކަށީގެންވާ ތަރުތީބުތައް ފަހިކޮށްދިނުން.

(ރ) އުނބަރި އަދުލުން މަސައްކަތު ނަޒާހަތް: ވިހާމާ ގުޅޭ މައިންނަށް އެހީތެރިވުމަށް، އަދި މަސައްކަތުގެ ޒިންމާތަކާއި ޢާއިލީ ޒިންމާތަކާއި ދެމެދު ބެލެންސް ހަމަޖައްސައިދީ، ވަޒީފާގެ މަސައްކަތުގެ ތެރޭގައި ފާޅުވާ ނަތީޖާތަކަށް ރައްދުދެވިދާނެ ގޮތްތަކެއް ހަމަޖެއްސުން.

(ބ) ސިއްރު ހިފެހެއްޓުމާއި ކަރާމާތް ރައްކާތެރިކުރުން: މާބަނޑުވުމާއި ވިހެއުމާގުޅޭ އެންމެހައި މަޢުލޫމާތަކާ ޖެހޭ މިންވަރަކާއި ދިރިހުރިމާއި ރައްކާތެރިކަމާއި ސިއްރު ހިފެހެއްޓުން.

4. މުވައްޒަފުންނަށް ލިބޭ ވިހެއުމުގެ ޗުއްޓީއާއި އިންތިޒާމުތައް

(ހ) ދިވެހިސަރުކާރުގެ މުވައްޒަފުންނަށް ވިހެއުމުގެ ޗުއްޓީ ހަމަޖެއްސިފައިވަނީ ދައުލަތުގެ ސިވިލްސަރވިސްގެ ގަވާއިދާއި ކަނޑައަޅާފައިވާ މިންގަނޑުތަކާ އެއްގޮތަށެވެ. އެގޮތުން، ވިހާމާ ދެވިގެން މުސާރަ ލިބޭ ގޮތަށް 6 (ހައެއް) މަސްދުވަހުގެ ވިހެއުމުގެ ޗުއްޓީއެއް މުވައްޒަފަށް ދޫކުރާނެއެވެ. މި ޗުއްޓީގެ ޝަރުތުތަކާއި، ޗުއްޓީ ނަގާން ބޭނުމާއި، ބޭނުންވާ ލިޔުންތަކާއި އަދި އެހެނިހެން އިދާރީ ކަންކަން، ދިވެހިސަރުކާރުގެ މުވައްޒަފުންނަށް ބައިން ހަމަޖެއްސިފައި ކަނޑައެޅިފައިވާ އުސޫލުތަކާ އެއްގޮތަށް ގޮތުގެ މަތިންނެވެ.

(ށ) ވަޒީފާއަށް ވެއްދުމުގެ ދަށުން ލިބޭ ވިހާމާ ގުޅިގެން ދާ ޗުއްޓީގެ އިތުރުން، މައިމާ ނުވަތަ ދަރިފުޅުގެ ބަލިމަޑު ހާލަތު ގެރިގޮތުން ވަޒީފާއަށް ނުކުމެވުން ނުކުޅެދޭ ދުވަސްތަކުގެ ރިޢާޔަތާއި ރަސްމީ ގަޑިތަކުގައި ބޮޑު މަސައްކަތުކުރުމުގައި ލިބޭ ދުވަސްކޮޅު، އިތުރު 28 (އަށާވީސް) ދުވަހުގެ ޗުއްޓީއެއް ހަމަޖައްސައިދެވޭނެއެވެ. މީގެ އިތުރުން މުވައްޒަފަށް ދޫކުރާ ޗުއްޓީއަށް ގޮތް ގުޅޭ ނިސްބަތުން، ފުރުސަތުތަކާއި، ދައުލަތުގެ އުސޫލުތަކާއި އަދި ދިވެހިސަރުކާރުގެ ޤަވާއިދާ އެހެނިހެން ސިވިލްސަރވިސްތަކާއި އިދާރީއުސޫލުތަކާ އެއްގޮތަށް ގޮތުގެ މަތިންނެވެ.

(ނ) ވިހާމާ ގުޅިގެންދާ ޗުއްޓީ ނިމުމަށްފަހު، ތަރުބިއްޔަތުގެ މައިންނަށް މުސާރަ ނުލިބޭ ގޮތަށް 1 (އެކެއް) އަހަރު ދުވަހުގެ ޗުއްޓީއަކަށް އެދުމުގެ ފުރުސަތު އޮންނާނެއެވެ. ދަރިފުޅާއެކު ވެސް އެއް އިދާރާއެއްގައި މަސައްކަތްކުރާ މުވައްޒަފުން ކުރަމުން ދާނަމަ، ޗުއްޓީ އެކުގެ ވެރިޔަކު މި ޗުއްޓީ ދަރިފުޅުގެ ބައްޕައިގެން ނަގާނެއެވެ.

(ރ) ވިހެއުމުގެ ޗުއްޓީގައި ހުރިދާ މުއްދަތުގެ ސަބަބުން ވަޒީފާގެ މުއްދަތު ގުނުމުގައާއި، ވަޒީފާގެ ކުރިއެރުން ދިނުމުގައާއި، އަދި މަސައްކަތުގެ މާހައުލުގައި ދޭ އެހެނިހެން ހައްގުތަކާއި އިންތިޒާމުތައް ދިނުމުގައި އެއްވެސް އުނިކަމެއް ނުކުރެވޭނެއެވެ.

5. މާބަނޑު ދުވަސްވަރު މަސައްކަތުގެ މާހައުލުން ފޯރުކޮށްދިނުމާ އެހީތެރިކަން

(ހ) މާބަނޑު ދުވަސްވަރު މުވައްޒަފުންނަށް ބޭނުންވާ އެހީތެރިކަން ދިނުމުގެ ގޮތުން، މަސައްކަތްތަކާއި ތަރުތީބުކުރުމުގައި ލުއިފަސޭހަ އިންތިޒާމުތައް ހަމަޖައްސައިދިނުމަށް އުނިވަރސިޓީން މަސައްކަތްކުރާނެއެވެ. މީގެ ތެރޭގައި މަސައްކަތުގެ ގަޑިތަކަށް ލުއި ބަދަލުތައް ގެނައުމާއި، ހަވާލުކުރާ މަސައްކަތުގެ ބާވަތަށް ލުއިދިނުމާއި، އަދި މުވައްޒަފުންގެ ދުވަސްކޮޅުގެ އަމާޒުކުރެވިގެން ހިނގާ ޓްރޭނިންގ ޕްރޮގްރާމްތަކުގައި ބައިވެރިވުމުގެ ފުރުޞަތު ފަހިކޮށްދިނުން ހިމެނެއެވެ.

6. މާބަނޑު ދަރިވަރުންނަށް ދޭ އެހީތެރިކަން

(ހ) ދަރިވަރަކު މާބަނޑުވެފައި، ހަމައެކަނި އެ ސަބަބަކާހުރެ ކިޔެވުން މެދުކަނޑާލަންޖެހުން ނުވަތަ އުނިވަރސިޓީގެ އެކެޑެމިކް އަދި އިތުރު ހަރަކާތްތަކުން މަހްރޫމްވާންޖެހުމަކީ ސަބަބެއް ނުވާނެ. މާބަނޑުވުމުގެ ސަބަބުން ކިޔެވުމަށް ދަތިތަކާ ކުރިމަތިވާނަމަ، އުނިވަރސިޓީގެ އެކެޑެމިކް އުސޫލުތަކާ އެއްގޮތަށް ގޮތުގެ ލުއިތަކާއި އެހީތެރިކަން ފޯރުކޮށްދޭނެއެވެ.

1. ދަރިވަރުގެ ކިޔެވުމަށް ފަހިވާނޭހެން އުނިވަރސިޓީގެ ގަވާއިދުތަކުގެ ތެރެއިން ދެވޭންހުރި ލުއިތައް ހަމަޖައްސައިދިނުން

2. އެކެޑެމިކް އެޑްވައިޒިންގ އަދި ދަރިވަރުންގެ ވެލްފެއަރ ޚިދުމަތްތައް ފޯރުކޮށްދިނުން.

3. އިމްތިހާނުތަކާއި އެސައިންމަންޓްތަކުގެ ސުންގަޑިތަކަށް ހާއްސަ ލުއިތައް ދިނުން

4. ކްލާސްތަކަށް ހާޒިރުވުމުގެ މިންގަނޑުތަކަށް އެކަށޭނަ ލުއިތައް ދިނުން

7. ވިހެއުމާ ގުޅިގެން ކިޔެވުން ވަގުތީގޮތުން މެދުކަނޑާލުން

(ހ) ދަރިވަރަކު ވިހެއުމާ ގުޅިގެން ކިޔެވުން ވަގުތީ ގޮތުން މެދުކަނޑާލަން ޖެހިއްޖެ ހާލަތެއްގައި، ޑޮކްޓަރީ ލިޔުމާއި، ކިޔެވުން ފަސްކުރުމާއި ނުވަތަ ހާއްސަ ހާލަތެއް ހުށަހެޅުމުގައި އުނިވަރސިޓީގެ އުސޫލުތަކުގެ ތެރެއިން ދެވޭން ހުރި ލުއިތައް އެދަރިވަރަކަށް ދޭންވާނެއެވެ. މިފަދަ ކަމުގައި އިންތިޒާމުގެ މަޤްޞަދަކީ، މާބަނޑުވުމުގެ ސަބަބުން ދަރިވަރުގެ ތަޢުލީމީ ހަރަކާތް އެއްކޮށް ހުއްޓިގެން ނުދާނޭހެން، ވީ އެންމެ އަވަހަކަށް އަލުން ކިޔެވުމުގެ ތެރެއަށް ރުޖޫޢަވުމަށް ފަހި މާހައުލެއް ގާއިމުކޮށްދިނުމެވެ.

8. އަލުން ވަޒީފާއަށް ނުވަތަ ކިޔެވުމަށް ރުޖޫޢަވުން

(ހ) ވިހެއުމުގެ ޗުއްޓީ ނިންމުމަށްފަހު އަލުން ވަޒީފާއަށް ނުކުންނަ މުވައްޒަފުންނަށް، އެ ޗުއްޓީގެ ބޭނުން ހިފުމުގެ ސަބަބުން އެއްވެސް ދާއިރާއަކުން އުނިކަމެއް ނުހިނގާނެކަން، ޤާނޫނާއި މިންގަނޑުތަކާއި ސިޔާސަތުތަކާ އެއްގޮތަށް ގޮތުގެ މަތިން އުނިވަރސިޓީ އިން ކަށަވަރުކޮށްދޭނެއެވެ.

(ށ) ވިޔަފާރި ގުޅިގެން ހިންގުން ދަސްކޮށްދިނުމުގެ ގޮތުން އަލުން ތަމްރީނު ހާސިލުކުރުމަށް ފަދަ ދަރިވަރުންނަށް، ހިތުން އަމާޒުކޮށްގެން
ކުރިއަށް ގެންދިއުމަށް ބޭނުންވާ އެންމެހައި އެހީތެރިކަން ދޭންވާނެއެވެ.

9. ގޮސްދިނުމުގެ ވަގުތާއި، ދަރިވަރުންގެ ބެލެނިވެރިންނާއި، އާއިލާއަށް ބޭނުންވާ އެހީތެރިކަން

(ހ) ވިޔަފާރިކުރުމަށް އެކަށީގެން އެހީތެރިކަން ފޯރުކޮށްދިނުމަށް، ދަސްކޮށްދޭ ވަޒީފާގެ މަސައްކަތުގައި ބައިވެރިވާ ދަރިވަރުންގެ ބެލެނިވެރިންނާއި ދަރިވަރުންނަށް
ބޭނުންވާ މަޢުލޫމާތު ދޭންވާނެއެވެ. މަސައްކަތަށް ނިކުންނަ ތަމްރީނު ދަރިވަރުން ކިޔަވާ ތަނުގައި ހޭދަކުރާ މުއްދަތު ހަމަވުމުން
ވަޒީފާއެއް ނުލިބިއްޖެނަމަ ދުވަސްތަކުގައި ގެންދާ ތަމްރީނުގެ އަހަރު 2 (ދޭއް) އަހަރު ފުރިހަމަ ކުރުމަށް، ދަރިވަރުގެ ބެލެނިވެރިން
ކަމާބެހޭ ފަރާތަކުން މަސައްކަތް ނިންމުމަށް، ކަމުގެ ދުވަހުގެ ތެރޭގައި ގޮތަށް ދުވަހުން 30 (ތިރީސް)
މިންވަރަށް ހިނގާދާނެކަމަށް، ދުވަހުގެ 2 (ދޭއް) އަހަރު ދެވޭނެއެވެ. މިގޮތުން ކޮށް ފާސް ގަވާއިދު ނަންބަރު: 2/2008
(ވަޒީފާގެ ބާބު ގަވާއިދު) އާއި ކަމާ ގުޅޭ ހުރި މަޢުލޫމާތާއި ސަރުކާރުގެ ސިޔާސަތުތަކާ އެއްގޮތަށް ގޮތުގެ މަތިންނެވެ.

(ށ) މިގޮތުން ބެލެނިވެރިން ވަޒީފާގެ ވަޒީފާއަށް އަންނަ މަސައްކަތްތެރިން ބޭނުންވާނަމަ އެކަށީގެންވާ ވަސީލަތްތައް
ފޯރުކޮށްދީމަށް ދަރިވަރުންގެ ވަސީލަތްތައް ތަކެތި ދީގެން މިންވަރަށް، ދަރިވަރުންނަށް މަސައްކަތްތަކަށް އެވެ. އަދި
ދަރިވަރުންގައި ކުރިން ބަލަހައްޓާ ހާލަތު މަސައްކަތް ތަރުތީބު ހިފެހެއްޓުމަށް ފޯރުކޮށްދީފައިވާނަމަ، އެމަސައްކަތުގެ އަދި އެފަދަ
ހިދުމަތް ފޯރުކޮށް ކުރެވިދާނެ ނަމަ ހާލަތްތަކުގައި، އެ ވަގުތު ލިބެންހުރި އިންތިޒާމުތަކުގެ މަސައްކަތުގެ ސަރުކާރު
މުވައްޒަފުންނާއި ދަރިވަރުންނަށް ފޯރުކޮށްދޭންވާނެއެވެ.

10. ތަމްރީނުގެ ތެރޭގައި ދަސްކުރަމުން ގެންދާ ތަމްރީނު

(ހ) މަސައްކަތުގެ ސަލާމަތް، ނުވަތަ ވިޔަފާރި ގުޅިގެން ލިބޭ ހަމަޖެހިފައިވާ ބޭނުން ހިފުމުގެ ސަލާމަތް، އެއްވެސް މުވައްޒަފަކާއި
ނުވަތަ ދަރިވަރަކާއި އެއްވެސް ސިފައެއްގައި ތަމްރީނުދޭއިރު ގެންގުޅޭއިރު، ބަލަހައްޓާ ޢަމަލުތައް ހިންގުމާއި، ނުވަތަ
އެއްވެސް ދަރަޖައެއް މުސްކުޅިކުރުމާއި ދުރުގައި މަސައްކަތްކުރަން ވާނެއެވެ. މިފަދަ ކަމެއް ދިމާވެގެން ހުށަހެޅޭ ޝަކުވާތައް ބަލައި
ތަޙުޤީޤުކުރުމަށް ދަރިވަރުންގެ ކަމާބެހޭ ޝަކުވާ ބަލާ އިދާރާއަކުން ތަޙުޤީޤުކުރެވޭ ތިބެއިން، ހަމަހަމަ ކަމާއެކުއެވެ.

11. މުއްސަނދިކަމާއި ބައިނަލްއަގުވާމީ ކަންކަމާ ގުޅިގެން ދަރިވަރުންގެ މައިގަނޑު މަސްއޫލިއްޔަތުތައް ބެހިފައިވާގޮތް

(ހ) ހުއްދަން ރަސްމީކޮށް: މުވައްޒަފުންނަށް ލިބޭ ވިޔަފާރީގެ އިންތިޒާމްތައް ސަރުކާރުގެ އުސޫލުތަކާ އެއްގޮތަށް ހަމަޖެއްސުމާއި،
އިދާރީ އިރުޝާދުތައް ފޯރުކޮށްދިނުމާއި، މަސައްކަތުގެ މާހައުލުގައި ހަމަޖެއްސުންތައް ބެހެއްޓުމާއި ބަލަހައްޓާކަން.

(ށ) ސްޓޭންޑް އެޑިޝަނަލް ސަޓިފިކެޓް: މާހަދު ދަރިވަރުންނާއި ވިޔަފާރިކުރާ އެހެނިހެން ފަރާތްތަކާއި ދަރިވަރުންނަށް
ބޭނުންވާ އެކަށީގެންވާ އިންތިޒާމުތައް ފޯރުކޮށްދިނުން.

(ނ) ސްޓޭންޑް ސަޓިފިކެޓް: ދަރިވަރުންގެ ދުރާލާ ވަޒީފާއަކަށް ބޭނުންވާ ތަފާސް އެހީތެރިކަން ދިނުން.

(ބ) ފެކަލްޓީތަކާއި އިދާރީ އުނިއިތުރުތައް: ވަކިވަކި ދާއިރާތަކުން ހަމަޖެއްސަންޖެހޭ އެހީތެރިކަމުގެ އިންތިޒާމުތައް ފުރިހަމަކޮށް ހިންގައި ތަންފީޒުކުރުން.

12. އެހެނިހެން ސިޔާސަތުތަކާއި ޤައުމީ މިންގަނޑުތަކާ ހުރި ގުޅުން

(ހ) މި ސިޔާސަތު މާނަކުރަން ވާނީ ޤާނޫނު ނަންބަރު: 2/2008 (ވަޒީފާއާބެހޭ ޤާނޫނު) އާއި، ވިޔަފާރި ގުޅިގެން ތަޢުލީމީ ދިނުމުގައި ސަރުކާރުގެ ސިޔާސަތުތަކާއި، އަދި ޔުނިވަރސިޓީގެ އެހެނިހެން ގަވާއިދުތަކާއި ސިޔާސަތުތަކާ ގުޅުވައިގެންނެވެ. ދިވެހިރާއްޖޭގެ ޤާނޫނުތަކުން ނުވަތަ ސަރުކާރުގެ ސިޔާސަތުތަކުން މިސިޔާސަތަށްވުރެ ފާއިދާހުރި ނުވަތަ ތަފްސީލީ އިސްލާހެއް ނުވަތަ ރައްކާތެރިކަމެއް މުވައްޒަފުންނަށް ނުވަތަ ދަރިވަރުންނަށް ލިބިދޭނަމަ، އެ އިސްލާހެއް ނުވަތަ ރައްކާތެރިކަމެއް ފޯރުކޮށްދިނުމަށް މިސިޔާސަތު މަޢާރުޟާ ކަށެއް ނުވެއެވެ. ޤައުމީ ފެންވަރުގައި މިފަދަ ހަރުގެތަކަށް އަންނަ ބަދަލުތަކާ އެއްގޮތަށް މިސިޔާސަތަށް އިސްލާހު ގެނައުމުގެ ކުރިން ވެސް، އެ ބަދަލުތައް އަންނަ ތާރީޚުން ފެށިގެން އެބަދަލު ޔުނިވަރސިޓީން ތަންފީޒުކުރަމުން ގެންދާނެއެވެ.

13. މުރާޖަޢާކުރުން

(ހ) ޤާނޫނުތަކާއި، ސަރުކާރުގެ ސިޔާސަތުތަކަށް، ނުވަތަ ޔުނިވަރސިޓީގެ ބޭނުންތަކަށް އަންނަ ބަދަލުތަކާ ގުޅިގެން، ގަވާއިދުން މި ސިޔާސަތު މުރާޖަޢާކުރަމުން ގެންދާންވާނެއެވެ.

MATERNITY POLICY

Policy Number: MNU/UC/2026/12

Version: 1.0

Approved on: 27th October 2026

Effective from: 27th October 2026

Approved by: University Council

1. Purpose

The Maldives National University (MNU) recognises that pregnancy, childbirth and maternity should not create unnecessary barriers to participation, continuation or advancement in education or employment.

This Policy establishes a University-wide framework for supporting staff and students during pregnancy, maternity and return to work or study, while ensuring that applicable maternity rights and entitlements are implemented in accordance with national law, Government procedures and relevant MNU policies

2. Scope

This Policy applies, as relevant, to MNU staff and students across all faculties, schools, centres, campuses, departments and administrative units.

For staff, maternity leave and related employment entitlements shall be administered in accordance with the Government procedures applicable to MNU, the Employment Act (Law No. 2/2008), as amended, and other applicable national requirements. Nothing in this Policy shall reduce any entitlement or protection available under those requirements.

3. Guiding Principles

a) Non-discrimination - No staff member or student shall be disadvantaged because of pregnancy, childbirth, maternity or the lawful exercise of maternity-related entitlements.

b) Continuity of participation - MNU shall seek to support continued participation in employment or education before and after childbirth.

c) Reasonable support - Academic and workplace arrangements shall be considered, where applicable, to address pregnancy and maternity-related needs.

d) Return without disadvantage - Staff and students returning after maternity-related absence should be supported to resume employment or study without disadvantage arising from the exercise of applicable entitlements.

e) Confidentiality and dignity - Pregnancy and maternity-related information shall be handled appropriately and with respect for privacy.

4. Maternity Leave and Entitlements for Staff

a) MNU follows applicable Government maternity leave procedures for its staff. Under the Government procedure currently followed by MNU, eligible staff are granted six months of paid maternity leave. Human Resources shall apply the eligibility requirements, commencement arrangements, documentation requirements and other administrative procedures prescribed by the Government and the University from time to time.

b) The Employment Act establishes statutory maternity protections, including maternity leave and a further period of up to 28 days where a licensed medical practitioner certifies that the mother or baby is ill and the employee is unable to return to work. The application of any additional leave shall be determined in accordance with the Employment Act, applicable Government procedures and MNU procedures.

c) Following maternity leave, an eligible mother may request unpaid leave for up to one year in accordance with the Employment Act and applicable Government and University procedures. Where both parents are employed by the same employer, such leave may be allocated between them in accordance with the applicable legal provisions.

d) Time spent on maternity leave shall not disadvantage an employee in relation to continuity of employment, promotion or other employment rights and benefits, in accordance with applicable law and Government procedures.

5. Pregnancy-Related Workplace Support

a) Where appropriate, MNU shall consider reasonable workplace arrangements to support staff during pregnancy, subject to operational requirements and applicable Government and University procedures.

Such support may include reasonable flexibility, appropriate adjustments to duties or working arrangements where necessary and permissible, and access to applicable wellbeing and staff-support services.

6. Academic Freedom in Teaching

a) Pregnancy shall not, by itself, prevent a student from continuing her studies or participating in University activities.

Where pregnancy affects a student’s ability to meet normal academic requirements, the University shall consider reasonable support in accordance with applicable academic policies and procedures. This may include:

1· flexible learning arrangements, where appropriate;

2· academic advising and student-support services;

3· special academic or examination provisions where permitted under applicable policies; and

4· reasonable arrangements relating to attendance or participation where justified and academically appropriate.

7. Childbirth and Temporary Interruption of Study

a) Where childbirth or maternity requires a temporary interruption of study, the student shall be supported through the applicable University procedures for leave, deferment, special consideration or other approved academic arrangements.

   Any approved arrangement shall seek, as far as reasonably possible, to support the student’s continuation and timely return to study without academic disadvantage arising solely from pregnancy or maternity.

8. Return to Work or Study

a) MNU shall support staff returning from maternity leave to resume employment without disadvantage arising from having exercised applicable maternity entitlements, in accordance with national requirements, Government procedures and University policies.

b) Students returning after childbirth or maternity-related absence shall be supported to resume their studies through applicable academic and student-support arrangements.

9. Nursing Breaks, Infant Care and Family-Friendly Support

a) MNU recognises that appropriate support following childbirth can assist women to continue participating in education and employment.

   In accordance with the Employment Act, as amended, employees returning to work after maternity leave are entitled to two fully paid 30-minute breaks during each working day to attend to childcare needs until the child reaches two years of age. These breaks shall be administered in accordance with applicable law and Government procedures.

b) Subject to identified needs, feasibility, available resources and applicable requirements, MNU may also provide or explore appropriate family-friendly support, including suitable facilities for parents with infants, reasonable flexibility and referral or partnership arrangements where relevant.

   Where MNU does not operate a childcare facility or a particular family-support service, the University shall accurately communicate the arrangements that are available at the relevant time.

10. Protection from Discrimination, Retaliation and Disadvantage

a) No staff member or student shall be subjected to discrimination, retaliation, victimisation or other disadvantage because of pregnancy, childbirth, maternity, a request for maternity-related support, or the lawful exercise of an applicable maternity entitlement.

   Complaints shall be addressed through the University's applicable complaints, grievance, gender-equality or employment procedures

11. Responsibilities

a) Human Resources shall administer staff maternity entitlements in accordance with applicable Government procedures and national requirements, maintain current administrative guidance, and support implementation of approved workplace arrangements.

b) Student and Academic Services and relevant academic units shall support appropriate academic arrangements for pregnant students and students returning after childbirth.

c) Student Support Services shall provide or facilitate relevant wellbeing and student-support services.

d) Faculties, Schools, Centres, Campuses and administrative units shall implement approved arrangements within their areas of responsibility

12. Relationship with Other Policies and National Requirements

a) This Policy shall be read together with the Employment Act (Law No. 2/2008), as amended, applicable Government maternity leave procedures and MNU policies relating to gender equality, employment, flexible working arrangements, academic progression, special consideration, student support, complaints and grievances, and paternity and partner support.

   Where national law or an applicable Government procedure provides a more specific or more beneficial entitlement or protection, that provision shall prevail. Changes to mandatory national or Government entitlements shall be implemented by MNU in accordance with their effective date and shall not require an amendment to this Policy before being applied.

   Human Resources shall maintain and communicate the current administrative procedures, forms and documentary requirements for accessing maternity-related entitlements.

13. Review

a) This Policy shall be reviewed periodically and when relevant national laws, Government procedures or University requirements change.