



«БЕКІТЕМІН»
«Мұхаметжан Тынышбаев
атындағы АЛТ Университеті»АҚ
Басқарма Төрағасы-Ректор
25.09.2025 ж.

ХАРАССМЕНТТІҢ АЛДЫН АЛУ
ЕРЕЖЕСІ

Алматы 2025 ж.

МАЗМҰНЫ

1.	Жалпы ережелер	3
2.	Нормативтік және құқықтық негіздер	3
3.	Негізгі міндеттер	4
4.	Терминдер	4
5.	Міндеттемелер	6
6.	Рәсімдер	6
7.	Жұмыс орындарында жала жасау және жүйелі тәртіптерді қарау комиссиясы	7
8.	Білімалушылар үшін процедура	9
9.	ПОҚ және қызметкерлер үшін процедура	9
10.	Тәртіптік жауапкершілік шаралары	9
11.	Дәрежелері	10
12.	Құқықтық қорғау құралдары	10
13.	Ережені іске асыру, алдын алу және мониторинг	11
14.	Қорытынды ережелер	11
15.	Талдау және өзектендіру	11
16.	Тәуекелдерді анықтау, бағалау және басқару	11
17.	Келісу және іске қосу	11
18.	Құжаттарды сақтау, қорғау, қалпына келтіру және алу	12
19.	Құжаттарға өзгерістер енгізу	12
20.	Құжаттарға қолжетімділік. Құпиялылық	12
21.	Өзгерістерді тіркеу парағы	13
22.	Танысу парағы	14
23.	Қосымша 1	15

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

«М. Тынышбаев атындағы АЛТ университеті» АҚ (бұдан әрі- «АЛТ университеті» АҚ) өзінің күнделікті жұмыс қызметінде заманауи тәжірибені енгізуге ұмтылады. Профессорлық-оқытушылар құрамы (бұдан әрі-ПОҚ), қызметкерлер және білім алушылар Университетте мінез-құлық пен кәсіби этиканың жоғары стандарттарын талап етеді.

Университетте білім алушылар мен жұмысшылар үшін кез келген белгі бойынша кемсітушіліктен және жұмыстағы қудалаудан, соның ішінде жыныстық қудалаудан таза қолайлы ортаны қамтамасыз етуге ұмтылады.

Университет жыныстық қанау, жыныстық зорлық-зомбылық және жыныстық қудалау (бұдан әрі-ЖЖЖ) адами қадір-қасиетін төмендетіп, жалпыға бірдей танылған халықаралық құқықтық нормалар мен стандарттарды бұзады деп қабылдайды.

2. НОРМАТИВТІК ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚТЫҚ НЕГІЗДЕР

Бұл Ереже Қазақстан Республикасының заңнамасына және халықаралық стандарттарға сәйкес әзірленген.

2.1 Қазақстан Республикасының заңнамасы

Ереже келесі нормативтік-құқықтық актілерге негізделген:

Қазақстан Республикасының Конституциясы

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы

Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылықтар кодексі

Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі, оның ішінде:

- 120-бап — Зорлық әрекеті
- 121-бап — Жыныстық сипаттағы зорлық әрекеттер
- 123-бап — Жыныстық сипаттағы әрекеттерге мәжбүрлеу
- 131-бап — Қорлау
- 147-бап — Жеке өмірге қол сұғу

• Қазақстан Республикасының «Отбасылық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы» Заңы

• Қазақстан Республикасының «Жеке деректер және оларды қорғау туралы» Заңы

• Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңы (қызметтік өкілеттілікті теріс пайдалану мәселесі бойынша)

2.2 Халықаралық стандарттар

Университет адам құқықтарын қорғаудың халықаралық стандарттарын басшылыққа алады:

- Халықаралық Еңбек Ұйымының (МОТ) №190 Конвенциясы — еңбек саласындағы зорлық-зомбылық және қысым (ILO Convention 190)
- UNESCO ұсыныстары — қауіпсіз білім беру ортасы
- UN Women гендерлік теңдік принциптері
- БҰҰ Адам құқықтарының жалпыға ортақ декларациясы
- БҰҰ Тұрақты даму мақсаттары (SDG 5 — гендерлік теңдік)

3. НЕГІЗГІ МІНДЕТТЕР

Осы ережеде Университет ЖЖЖ саласындағы қауіпсіз ортаны қамтамасыз ету үшін жасайтын қадамдары түсіндіріледі. Университет ЖЖЖ саласындағы кез-келген сипаттама формаларына қарсы тұру қажеттілігін мойындайды. Бұл ереже барлық қызметкерлерге, Университеттің білім алушыларына, ПОҚ, кеңесші, сарапшыларға, келісім шартпен жалданған адамдарға және Университеттің басқа ұйымдары іс-сапарға жіберген адамдарға қолданылады. Ереже Университет ЖЖЖ харассменттің алдын алу және оған тосқауыл қою мен оған қарсылықты білдіру үшін нақты міндеттемелерді белгілейді. Ереженің әрекеті әр түрлі іс-шараларда, семинарларда, тренингтерде және әлеуметтік желілерде қызметкерлердің мінез-құлқын қоса алғанда, Университеттің жұмыс орны мен тұрақты жұмыс уақытынан асып кетуі мүмкін.

4. ТЕРМИНДЕР

"Харассмент" - мінез-құлық пен практиканың қолайсыз формалары немесе оларға қауіп төндіреді – бұл оқшауланған немесе қайталанған жағдай болсын-мақсаты, нәтижесі немесе ықтимал салдары гендерлік зорлық-зомбылық пен қудалауды қоса алғанда, физикалық, психологиялық, жыныстық немесе экономикалық зиян келтіру болып табылады;

"Жыныстық қанау" - басқа адамның жыныстық қанауынан қаржылық, әлеуметтік немесе академиялық пайда алу қаупін немесе қауіп-қатерді қоса алғанда, бірақ олармен шектелмей, жыныстық мақсаттар үшін осал жағдайды, сараланған билікті немесе сенімді теріс пайдаланудың кез келген нақты теріс пайдалануы немесе әрекеттері. Қылмыстық құқық бұзушылық белгілері анықталған жағдайда, Университет материалдарды дереу құқық қорғау органдарына жібереді.

"Жыныстық зорлық-зомбылық" - Қасақана жасалған құқыққа қарсы әрекет, қызметкерлердің, профессор-оқытушылар құрамының, білім

алушылардың және өзге де үшінші тұлғалардың жыныстық қол сұғылмаушылығына немесе жыныстық еркіндігіне қол сұғу.

"Жыныстық қудалау" - Жыныстық қолсұғылмаушылыққа қарсы кез келген қалаусыз физикалық немесе жыныстық әрекеттер, қорқыту, мәжбүрлеу немесе тең емес жағдайларды пайдалану; жауласқан немесе қолайсыз орта қалыптастыратын қалаусыз тиісу, астарлы ишаралар немесе әрекеттер; жыныстық сипаттағы қызметтер көрсету туралы ұсыныстар мен өтініштер немесе жұмысқа не оқуға кедергі келтіретін, еңбекке қабылдаудың шарты ретінде қойылатын немесе қорқынышты, жауласқан не қорлайтын орта туғызатын жыныстық сипаттағы өзге де ауызша, вербалды емес немесе физикалық мінез-құлық. Қудалау әртүрлі жыныстағы адамдар арасында да, бір жыныстағы адамдар арасында да болуы мүмкін, сондай-ақ оны кез келген жыныстағы адам бастауы ықтимал;

"Өтініш беруші" - Кез келген сипаттағы жыныстық әрекеттер/қанау, қорлау немесе кемсітушілік фактілері туралы хабарлайтын тұлға;

"Зардап шегуші" - жыныстық әрекеттер/қанауға, зорлық-зомбылыққа немесе қудалауға ұшыраған адам;

"Шағым" немесе **"хабарлама"** - өтініш берушінің немесе ақпарат берушінің Университеттің ЖЖЖ-ға жасалған харассмент актісі туралы немесе мұндай акт жасалды деген болжам немесе қоғамның жеке тұлғасына қатысты қоғамның қызметкерінің еңбек және ЖЖЖ харассменттің дайындалып жатқан актісі туралы өтініші;

"Информатор" – Университет ЖЖЖ харассмент фактісі туралы хабарлаған қоғам қызметкері;

"Жалған немесе зиянды хабарлама" - заңсыз артықшылық алу үшін абайсызда, саналы түрде немесе әдейі жасалған дәл емес немесе жаңылыстыратын мәлімдеме. Жалған екені алдын ала белгілі хабарлама берген тұлға Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тәртіптік және/немесе өзге де жауапкершілікке тартылуы мүмкін.

"Сауалнамалаық зерттеулер" - бұл Университеттегі харассмент ЖЖЖ жағдай туралы мониторингтеу тәсілі;

"Ереже" - қоғамның жыныстық әрекеттер/қанаудан, жыныстық зорлық-зомбылықтан және жұмыс орнындағы жыныстық зорлық-зомбылықтан қорғау ережесі;

"Серіктестер" – Университет жан-жақты байланысатын серіктестер;

"Бұзушы" – Университет ЖЖЖ-ға харассмент жасауға күдікті немесе ЖЖЖ харассмент жасаған адам;

«М.Тынышпаев атындағы АЛТ университеті» АҚ-ның харассмент жағдайларын қарау жөніндегі комиссиясы немесе «Комиссия» – өтініштер мен арыздарды қарайтын, шағымдарды тексеретін, осы Ереженің сақталуын мониторинг жүргізіп бақылауды жүзеге асыратын және құқыққа қайшы әрекеттердің алдын алуды қамтамасыз ететін алқалы орган.

5. МІНДЕТТЕМЕЛЕР

Университет, осы Ереженің қағидаттарын басшылыққа ала отырып, ЖЖЖ -ке байланысты харассменттің алдын алатын және оған жол бермейтін ортаны қалыптастыруға және қолдауға міндетті. Университет қызметкерлері ЖЖЖ жағдайларына қатысты кез келген күдік туралы, ЖЖЖ -тің дайындалып жатқан жағдайлары туралы басшылыққа және Комиссияға хабарлауға, сондай-ақ тергеп-тексеру және өзге де ішкі/қызметтік рәсімдер мен қарастырулар барысында ынтымақтасуға міндетті.

6. РӘСІМДЕР

Университеттің әрбір қызметкері, ПОҚ, білім алушы комиссияға ЖЖЖ кез келген нақты немесе болжамды іс-қимылдар туралы хабарлай алады.

Хабарламалар Университеттің электрондық поштасы арқылы, сенім телефоны арқылы, Университеттің қоғамдық қабылдауына немесе Ректордың блогына жіберілуі мүмкін.

ЖЖЖ-тің фактілері туралы хабарлаған тұлғалар немесе ұйымдар жалған ақпарат берген жағдайда тиісті жауапкершілік бар екенін түсінуі тиіс.

Комиссия өтініш берушінің және жыныстық сипаттағы әрекеттерден, қудалаудан зардап шеккен деп болжанатын тұлғаның құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау бойынша шаралар қабылдайды, сондай-ақ қызметтік тексеру қорытындылары бойынша уақтылы тергеп-тексеруді және тәртіптік жаза қолдануды бақылауды жүзеге асырады.

Қарау қорытындысы бойынша Комиссия хаттама рәсімдеп, оны Университет басшылығына жолдайды. Егер бұзушылық фактісі расталса, Комиссия тиісті тәртіптік жаза қолдануды ұсынады, ескере отырып:

- жасалған сәйкессіз мінез-құлықтың дәрежесі, жиілігі және сипаты;
- өтініш берушіден бұрын түскен шағымдардың болуы;
- анонимді қоса алғанда, құқық бұзушыға қарсы алдыңғы шағымдардың болуы; бар дәлелдердің сапасы мен саны (куәгерлердің айғақтары, аудио/видео/фото, хат-хабарламалар және т.б.).

Егер бұзушылық анықталмаса, бірақ әлеуетті проблемалық/сәйкес келмейтін мінез-құлық анықталса, Комиссия бұзушыға қатысты Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес тәртіптік жазаны қолдануды ұсына алады:

- қызметкердің, ПОҚ қызметкерінің жеке ісіне бұйрық енгізу арқылы бұзушыға ескерту, сөгіс немесе қатаң сөгіс жариялау;
- ережені бұзған қызметкермен еңбек шартын тоқтатуды ұсыну;
- білімалушыға тәртіптік жазаны қолдану және осы бұйрықты білімалушының жеке ісіне енгізу.

Егер Тараптардың бірі тергеп-тексеру нәтижелерімен келіспесе, Комиссия тараптарды олардың сотқа жүгіну құқығы туралы хабардар етеді.

Комиссия қылмыстық немесе әкімшілік құрамның құқық бұзушылыққа күдіктенген жағдайда материалдарды полицияға немесе уәкілетті органға беруге, жәбірленушіге өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында құқық қорғау органдарына арыз беруге немесе сотқа жүгінуге ұсынылады.

7. ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫНДА ЖАЛА ЖАСАУ ЖӘНЕ ЖҮЙЕЛІ ТӘРТІПТЕРДІ ҚАРАУ КОМИССИЯСЫ

7.1 Комиссияның құрамы

Комиссия университет ректорының бұйрығымен құрылады. Комиссия құрамына мыналар кіреді:

- комиссия төрағасы (проректор немесе уәкілетті тұлға)
- комиссияның хатшысы

Комиссия мүшелері:

- инклюзивті білім беру және менталдық денсаулық кеңсесінің басшысы
- құқықтық департаменттің өкілі
- HR қызметінің өкілі
- қауіпсіздік қызметінің өкілі
- қызметкерлер кәсіподақ өкілі
- студенттік омбудсмен өкілі
- тәуелсіз сарапшы (қажет болған жағдайда)

Комиссияның минималды құрамы – кемінде 5 адам.

7.2 Комиссия жұмыс принциптері

Комиссия келесі принциптерге сүйенеді:

- объективтілік
- тәуелсіздік
- құпиялық
- зардап шеккендерді қорғау
- арыз берушілерді қудалауға жол бермеу

7.2.1 Арызды қарау алгоритмі

1-кезең – арыз/өтініш беру

Арыз келесі жолдармен берілуі мүмкін:

- электрондық пошта арқылы

- сенім телефоны арқылы
- ректор блогы арқылы
- инклюзивті білім беру және менталдық денсаулық кеңсесі арқылы
- жазбаша арыз арқылы

7.2.2 кезең – тіркеу

Комиссия хатшысы:

- арызды тіркейді
- нөмір тағайындайды
- құпиялылықты қамтамасыз етеді
- белгіленген отырысқа дейін комиссия мүшелеріне іс материалы мен күн тәртібін алдын ала танысу үшін жібереді
- әрбір жеке арыз/өтініш бойынша комиссия отырысының хаттамасын жасайды және қол жинайды
- арыз бойынша материалдар/құжаттарды жинайды, қажет болса жетіспейтін құжаттарды сұратады
- барлық құжат айналымын жүргізеді және комиссия құжаттарының қауіпсіздігін қамтамасыз етеді

7.2.3 кезең – алдын ала бағалау

Комиссия 3 жұмыс күні ішінде:

- арыздың сипатын анықтайды
- шұғыл шаралар қажет екенін бағалайды

7.2.4 кезең – тергеу

Комиссия:

- барлық тараптарды шақырып, әр тараптың пікірін бөлек тыңдайды
- іс материалдары/дәлелдерді талдайды
- куәгерлердің жауаптарын қарастырады

Әрбір арыз бойынша тергеу мерзімі арыз түскен күннен бастап 15 жұмыс күні.

7.2.5 кезең – шешім қабылдау

Комиссия шешім қабылдайды және хаттама жасайды. Комиссия хаттамасы ұсыныс сипатында болып, қол қойылған соң университет ректорына жолданады. Университет Ректоры — Басқарма Төрағасы әр хаттама бойынша бұзушыға қатысты әрі қарайғы іс қимыл туралы өз шешімін қабылдайды.

8. БІЛІМАЛУШЫЛАР ҮШІН ПРОЦЕДУРА

Білімалушылар мына тұлғаларға жүгінуге құқылы:

- психолог
- эдвайзер
- инклюзивті білім беру және менталдық денсаулық кеңсесі

Білімалушының құқықтары:

- анонимділік
- психологиялық қолдау алу
- қысымнан қорғау
- қажет болған жағдайда академиялық шарттарды өзгерту
- қараудың барлық кезеңінде адвокат немесе басқа өкілдің қатысуы
- кәмелетке толмаған болса, заңды өкілдің қатысуы

9. ПОҚ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ҮШІН ПРОЦЕДУРА

Қызметкерлер мен ПОҚ мыналарды жасай алады:

- комиссияға арыз беру
- HR қызметіне жүгіну
- проректорға жүгіну
- сенім желісі арқылы арыз беру

Егер бұзушылық расталса, тәртіптік шара қолданылады:

- ескерту
- сөгіс
- қатаң сөгіс
- жұмыстан шығару

10. ТӘРТІПТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК ШАРАЛАРЫ

Мүмкін шаралар:

- ескерту
- тәртіптік жауапкершілік қолдану
- қызметкер/ПОҚ жұмыстан шығару
- студентті университеттен шығару

11. ДӘРЕЖЕЛЕРІ

10.1. Зорлау, жыныстық қатынасқа мәжбүрлеу, қорқыту, бопсалау және т.б. айыптар бар болса, бұл жағдайда Комиссия дереу құқық қорғау органдарына жүгінуі керек.

10.2. Қызметкерлерге, ПОҚ, білім алушыларға балағат сөздер айту, әдепсіз жест-ишаралар (белгілер) мен заттарды көрсету, оның ішінде бұқаралық ақпарат құралдарын немесе телекоммуникация желілерін пайдалану, әдепсіз мінез-құлық, қорлау арқылы жасалған әрекеттерді сипаттайды, бұл жағдайда Комиссия уәкілетті органға жүгінуге тиіс.

10.3. Кез-келген қызметкерге, ПОҚ, білім алушыларға қатысты қорлау және басқа адамның ар-намысы мен қадір-қасиетін қорлайтын кез келген басқа әрекеттер түрінде көрінетін әрекеттерді сипаттайды, бұл жағдайда Комиссия өтініш берушіге құқық қорғау органдарына жүгінуді ұсынуы керек.

12. ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚОРҒАУ ҚҰРАЛДАРЫ

Университетпен байланысты қызметтегі болжамды немесе жасалған ЖЖЖ харассмент туралы есеп беретін немесе хабарлауға тырысатын кез келген зардап шеккен адам барлық қорғаныс шараларына (анонимділік пен құпиялылықты, сондай-ақ қудалаудан қорғауды қамтитын), сондай-ақ ақпарат берушілерге берілетін қорғау құралдарына құқылы болады.

Университет қызметкері, ПОҚ, білім алушылар ЖЖЖ күйзелістен зардап шеккен адам Университеттен келесі ұсыныстар мен қолдауды сұрай алады:

Төтенше жағдайларда ЖЖЖ-тің құлдырауынан зардап шеккен Университеттің кез-келген қызметкері, ПОҚ, білім алушы зиянды жою үшін уақытша медициналық көмек немесе басқа көмекші қызметтерді сұрай алады.

Университет аумағында немесе Университет ұйымдастырған іс-шара кезінде немесе оның көмегімен жасалған кез-келген жобасында ЖЖЖ харассменттен зардап шеккен кез келген адам Университеттен осы ереже көзделген қорғауды қамтамасыз етуді талап ете алады.

Барлық шағымдар мен хабарламалар толық құпиялылықта қаралады және ақпарат қызметтік қажеттілік қағидаты бойынша қатаң түрде ашылады. Шағым берушінің жеке басы, әдетте, қарауға қатысушы тараптарға ашылады және қоғам тергеу кезінде және одан кейін өтініш берушіні немесе ақпарат берушіні қудалаудан қорғауды қамтамасыз ету үшін тиісті шаралар қабылдайды. Осы ережеге сәйкес шағымға немесе тергеуге қатысты барлық ақпарат Комиссия қорғалған файлдарда сақталады.

13. ЕРЕЖЕНІ ІСКЕ АСЫРУ, АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ МОНИТОРИНГ

Комиссия осы ережені іске асыру және Университетте ЖЖЖ харассмент мәселесі туралы хабардарлықты арттыру жоспарын дайындайды. Жоспарға мыналар кіреді:

- осы саясатты Университеттің веб-сайтында орналастыру;
- осы саясаттың іске асырылуын қолдау және хабардарлығын арттыру мақсатында Университет қызметкерлеріне, ПОҚ, білімалушылар, қоғам практиканттарына, консультанттар, сарапшылар ретінде жалданған адамдарға ақпараттық материалдар әзірлеу және ұсыну/ақпарттандыру;
- Университеттің барлық персоналының осы Ереже сақталуын қамтамасыз ету үшін міндетті оқытудан өтуін қамтамасыз ету/ақпарттандыру;
- Университеттің жаңа қызметкерлерінің, ПОҚ, білімалушы осы Ереже сақталуын қамтамасыз ету үшін міндетті оқытудан өтуін қамтамасыз ету/ақпарттандыру.

Комиссия осы ереже сәйкес міндеттемелерді бақылау және тиімді орындау үшін жауап береді.

Комиссия ЖЖЖ харассмент туралы хабарламалар мен шағымдардың тізілімін жүргізеді.

14. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

Ереже Университет Ректоры — Басқарма Төрағасы қол қойған сәттен бастап қолданысқа енгізіледі. Комиссия ережені қайта қарап, өзгерістер енгізуге құқылы, ал енгізілген өзгерістерді Университет әкімшілігі бекітіп, оны әрі қарай жетілдіру немесе өзектендіру мақсатында қолданады.

15. ТАЛДАУ ЖӘНЕ ӨЗЕКТЕНДІРУ

Осы Ережені өзектендіру Қазақстан Республикасының заңнамалық және нормативтік-құқықтық актілеріне, сондай-ақ университеттің ішкі нормативтік актілеріне/құжаттарына енгізілген өзгерістер мен толықтырулар енгізілген сайын жүргізілуі тиіс.

16. ТӘУЕКЕЛДЕРДІ АНЫҚТАУ, БАҒАЛАУ ЖӘНЕ БАСҚАРУ

16.1 Осы Ереженің тәуекелдерін анықтау, бағалау және басқару ҚР-АЛТ-05 стандартына сәйкес жүргізілуі тиіс.

17. КЕЛІСУ ЖӘНЕ ІСКЕ ҚОСУ

17.1 Осы Ереженің келісу Корпоративтік және әлеуметтік даму проректоры мен Интеграцияланған басқару жүйесі бойынша жауапты маманмен жүзеге асырылады.

18. ҚҰЖАТТАРДЫ САҚТАУ, ҚОРҒАУ, ҚАЛПЫНА КЕЛТІРУ ЖӘНЕ АЛУ

18.1 Осы Ереже нұсқаулығының бекітілген түпнұсқасын және Word форматындағы электрондық нұсқасын АССД-ке сақтау үшін тапсыру жауапкершілігі бөлімнің жетекшісіне — әзірлеушіге жүктеледі.

18.2 Осы Ереже нұсқаулығының құжаттарын сақтау, қорғау, қалпына келтіру және шығару ҚР-АЛТ-01 стандартына сәйкес жүзеге асырылуы тиіс.

19. ҚҰЖАТТАРҒА ӨЗГЕРІСТЕР ЕНГІЗУ

19.1 Осы Ережеге өзгерістер енгізу ҚР-АЛТ-01 стандартына сәйкес жүргізілуі тиіс.

20. ҚҰЖАТТАРҒА ҚОЛЖЕТІМДІЛІК. ҚҰПИЯЛЫЛЫҚ

20.1 Осы Ереже барлық бөлімдерде электрондық түрде сақталады, онда әрекет тиімділігі Интеграцияланған басқару жүйесінің құжатталған ақпаратқа тәуелді.

20.2 Құжаттарға қолжетімділік және осы жұмыс нұсқаулығының құпиялылығы ҚР-АЛТ-01 стандартына сәйкес жүзеге асырылуы тиіс.

Қосымша 1

ӨТІНІШ ҮЛГІСІ

М.Тынышпаев атындағы АЛТ университетінің
харасмент жағдайларын қарау комиссиясының төрағасына

Жөнелтуші: _____

Тегі, аты, әкесінің аты

Лауазымы / Институт / Курс

Байланыс телефоны

ӨТІНІШ

Мен, _____, харасменттің алдын алу ережелерін бұзу
мүмкіндігі туралы хабарлаймын.

Оқиғаның күні: _____

Оқиғаның орны: _____

Өтініш беріліп отырған тұлға:

Жағдайдың сипаттамасы:

Мүмкін куәгерлер:

Өтінішімді қарастырып, Университеттің Ережелеріне сәйкес шара қолдануды
сұраймын.

Мен берілген ақпараттың шынайылығын растаймын.

Күні _____

Қолы _____