



ISSN 2181-9130

Doi Journal 10.26739/2181-9130

# ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

11 ЖИЛД, 4 СОН

ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 11, НОМЕР 4

JOURNAL OF LAW RESEARCH

VOLUME 11, ISSUE 4



ТОШКЕНТ-2026

# ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF LAW RESEARCH

№4 (2026) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9130-2026-4>

**Бош муҳаррир:**  
**Главный редактор:**  
**Chief Editor:**

**Abdurasulova Qumriniso Raimqulovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Бош муҳаррир ўринбосари:**  
**Заместитель главного редактора:**  
**Deputy Chief Editor:**

**Fayziev Shoxrud Farmonovich**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

## ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD

12.00.01 - ДАВЛАТ ВА ҲУҚУҚ НАЗАРИЯСИ ВА ТАРИХИ. ҲУҚУҚИЙ ТАЪЛИМОТЛАР ТАРИХИ / ТЕОРИЯ ПРАВА И ГОСУДАРСТВА, ИСТОРИЯ ПРАВОВЫХ УЧЕНИЙ / THEORY OF LAW AND STATE, HISTORY OF LEGAL DOCTRINES

**Boboyev Halimboy Boboyevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Ahmedshaeva Mavlyuda Axatovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Muxitdinova Firyuza Abdurashidovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Adilxodjayeva Surayyo Maxkamovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Sattorov Abdug'afvor**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Yosuke Shamoto**  
yuridik fanlar doktori, professor (Yaponiya)  
**Umarxonova Dildora Sharipxonovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Nematov Jo'rabek Nematilloevich**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

12.00.02 - КОНСТИТУЦИОННИЙ ҲУҚУҚ, МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ, МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ / КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО; АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО; ФИНАНСОВОЕ ПРАВО / CONSTITUTIONAL LAW; ADMINISTRATIVE LAW; FINANCIAL RIGHT

**Malikova Gulchexra**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Xusanov Ozod Tillabayevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Selimanova Svetlana Mixaylovna**  
yuridik fanlar doktori (O'zbekiston)

**Xvan Leonid Borisovich**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)  
**Peshkova Xristina Vyacheslavovna**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (Rossiya)  
**Sung Un Lee**  
yuridik fanlar doktori, professor (Janubiy Koreya)

12.00.03 - ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ. ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ / ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО; ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО; СЕМЕЙНОЕ ПРАВО; МЕЖДУНАРОДНОЕ ЧАСТНОЕ ПРАВО / CIVIL LAW; BUSINESS LAW; FAMILY LAW; PRIVATE INTERNATIONAL LAW

**Oqyulov Omonboy**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Ro'zinazarov Shuhrat Nuraliyevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Ruziyev Rustam Jabborovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Borotov Mirodiljon Xomudjonovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Toshev Boboqul Norqobilovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Shomuxamedova Zamira Shoislamovna**  
yuridik fanlar doktori, (O'zbekiston)  
**Ahmad Issa Altweissi**  
yuridik fanlar doktori, professor (Iordaniya)  
**Mexmonov Kambariddin Miradxamovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

12.00.04 - ФУҚАРОЛИК ПРОЦЕССУАЛ ҲУҚУҚИ. ХЎЖАЛИК ПРОЦЕССУАЛ ҲУҚУҚИ. ҲАҚАМЛИК ЖАРАЁНИ ВА МЕДИАЦИЯ / ГРАЖДАНСКОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО; ХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО; АРБИТРАЖНЫЙ ПРОЦЕСС И МЕДИАЦИЯ / CIVIL PROCEDURE LAW; ECONOMIC PROCEDURAL LAW; ARBITRATION PROCESS AND MEDIATION

**Esanova Zamira Normurodovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Mamasidiqov Muzaffar Musajonovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Jason A.**  
Kanton Federal sud markazi (AQSH)  
**Borut Strazisar**  
Yuridik bo'lim boshlig'i (Sloveniya)

12.00.05 - МЕХНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОИЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ / ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ / THE LABOR LAW; SOCIAL SECURITY LAW

**Usmanova Muborak Akmalxonovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Gasanov Mixail Yuriyevich**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)  
**Sattorova Gulnoza Djurakulovna**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

**Murodova Gulnora**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)  
**Denisov Gleb**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)

**Fayziyev Shuxrat Xasanovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Usmonov Muhammadi Bahridinovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Xolmuminov Juma**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Jo'rayev Yuldash Achilovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Nurmatov Mirg'olib Mirzayevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Po'latov Baxtiyor Xalilovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Salomov Baxrom Salomovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Osmonaliyev Qayrat**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Mirzayev Aziz**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Aleksey Kibalnik**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)  
**Kudryavtsev Vladislav Leonidovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)  
**Sergey Shoshin**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (Rossiya)  
**James B.**  
Eaglin Federal sud markazi (AQSH)

**Rustambayev Mirzayusup Hakimovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Zufarov Rustam Axmedovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Kabulov Rustam**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Rajabova Mavjuda Abdullayevna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Ismailov Isomiddin**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Hamidov Nurmuhhammad Orif o'g'li**  
yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (O'zbekiston)  
**Yuldoshev Rifat Raxmadjonovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (Tojikiston)  
**Djansarayeva Rima Ernatovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (Qozog'iston)  
**Yelena Antonyan Aleksandrovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)  
**Matthew Light**  
yuridik fanlar doktori, professor (Kanada)  
**Qo'shayev Nurali Mahmudovich**  
yuridik fanlar nomzodi, dotsent (O'zbekiston)

**Inog'omjonova Zumratxon Fatxullayevna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Pulatov Yuriy Safiyevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**To'laganova Gulchehra Zaxitovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Muxiddinov Faxriddin Muxiddinovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Mirzov Davron Miragzamovich**  
yuridik fanlar doktori (O'zbekiston)  
**Rijakov Aleksandr Petrovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)

**Stoyko Nikolay Genadyevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)  
**Iskandarov Zayniddin**  
yuridik fanlar doktori, professor (Tojikiston)  
**Sergey Pen**  
yuridik fanlar doktori, professor (Qozog'iston)  
**Aleksey Purs**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (Belarus)  
**Jurgen Maurer**  
yuridik fanlar doktori, professor (Germaniya)  
**Kevin Curtin**  
yuridik fanlar doktori, professor (AQSH)

**Ismoilov Bahodir Islamovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Matkarimova Gulchehra Abdusamatovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Yuldasheva Govxerjan**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Alexander Trunk**  
yuridik fanlar doktori, professor (Germaniya)

**1. Abdullayev Jamshid Djamilovich**

HAQ EVAZIGA XIZMAT KO'RSATISH SHARTNOMALARI TIZIMIDA TIBBIY XIZMAT DIAGNOSTIKA – TASHXIS QO'YISH BILAN BOG'LIQ SHARTNOMALARNING TUTGAN O'RNI.....5

**2. Баходирова Нилуфар Зафар кизи**

ФЕНОМЕН DATA-DRIVEN ЭКОНОМИКИ И ТРАНСФОРМАЦИЯ АНТИМОНОПОЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН.....12

**3. Ibragimova Rayxon Shodmon qizi**

FUQAROLIK PROTSESSIDA GUVONNING HUQUQIY MAQOMI VA O'RNI.....19

**4. Курбанова Лолита Алишеровна**

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИКОМАНДИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ.....25

**5. Po'latov Mirzohid Qo'zimurodovich**

OLIY TA'LIM TASHKILOTLARIDA PEDAGOGLAR XODIMLARNI MAJBURIY TIBBIY KO'RIKDAN O'TKAZISHNING HUQUQIY MUAMMOLARI.....35

**6. Abdulxoshimov Shoxruxbek Shuxratjon o'g'li**

XODIMNI ISHDAN CHETLASHTIRISHDA HUQUQIY KAFOLATLAR VA PROTSESSUAL NIHOYA VOSITALARI.....44

**7. Насритдинова Наргиза Шокиржоновна**

АЙРИМ ҲОРИЖИЙ ДАВЛАТЛАРДА НОМУСТА ТЕГИШ УЧУН ЖИНОЙ ЖАВОБГАРЛИК ВА УНИНГ ЖИНСИЙ ЭРКИНЛИККА ҚАРШИ ЖИНОЯТЛАР ТИЗИМИДАГИ ЎРНИ.....51

**8. Рапиқов Хурсанали Юлдошбоевич**

ХОРИЖИЙ ДАВЛАТЛАР ТАЖРИБАСИДА ВОЯГА ЕТМАГАНЛАР БЕЗОРИЛИГИ УЧУН ЖАВОБГАРЛИК МАСАЛАСИ.....58

**9. Sadullayev Jahongir Jamshedovich**

SUN'IY INTELLEKT YORDAMIDA HUIJATLARNI SOXTALASHTIRISH: JINOYAT-HUQUQIY TAVSIF VA JAVOBGARLIK MASALALARI.....67

**10. Musurmanov Bekzod Raximovich**

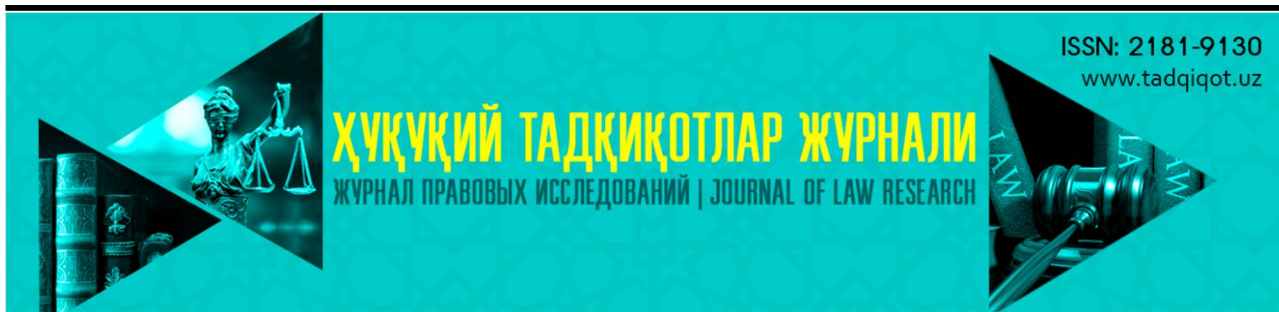
TERGOV JARAYONIDA RAQAMLI (ELEKTRON) DALILLARNING NAZARIY TUSHUNCHALARI VA YURIDIK TABIATI.....75

**11. Yusuvvalieva Rakhima Yusupovna, Amirkulova Parinamoi Behbud**

LEGAL BASIS FOR THE PROTECTION OF MIGRANTS' RIGHTS IN THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN.....82

**12. Бабаджанов Бахтиёр Бекович**

ЖИНОЯТЧИЛИККА ҚАРШИ КУРАШИШ ЖАМИЯТДА ИЖТИМОЙ БАРҚАРОРЛИК, ТИНЧЛИК ВА ХАВФСИЗЛИКНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ УСТУВОР ЙЎНАЛИШИ.....89




**12.00.05- ТРУДОВОЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

**Курбанова Лолита Алишеровна,**  
 Помощник по административном делам  
 Нагойский центр по изучению японского права при  
 Ташкентском государственном юридическом университете  
 E-mail: lolita20032017@gmail.com

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИКОМАНДИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

**For citation:** Kurbanova Lolita Alisherovna. SPECIFIC FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF EMPLOYEE SECONDMENT IN LABOR RELATIONS. Journal of Law Research. 2026, 11 vol., issue 4.

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.20082292>

**АННОТАЦИЯ**

В настоящее время система трудовых отношений в Республике Узбекистан претерпевает глубокие системные изменения, отходя от жестких двусторонних моделей трудовых отношений в сторону более гибких трехсторонних механизмов. Одним из важных правовых механизмов в этой трансформации является прикомандирование работников, который позволяет временно направлять работника к стороннему работодателю с сохранением первоначального трудового договора. Республика Узбекистан, благодаря своему обновленному Трудовому кодексу от 28 октября 2022 года, позиционирует себя как прогрессивного лидера в этой области, закрепив прикомандирование в законодательстве в качестве сложного механизма обеспечения корпоративной гибкости и экономического развития. Настоящий анализ представляет собой сравнительное исследование регулирования прикомандирования в Узбекистане, сопоставляя его с законодательством Казахстана, Беларуси и России.

**Ключевые слова:** прикомандирование, трудовой кодекс, защита прав работников, временный перевод, аутстаффинг, частные агентства занятости.

**Kurbanova Lolita Alisherovna,**  
 Toshkent davlat yuridik universiteti huzuridagi  
 Nagoya yapon huquqi tadqiqot markazi  
 ma'muriy ishlar bo'yicha yordamchisi  
 E-mail: lolita20032017@gmail.com

**MEHNAT MUNOSABATLARIDA XODIMLARNI XIZMAT SAFARIGA YUBORISHNI (PRIKOMANDIROVANIYE) HUQUQIY TARTIBGA SOLISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI**

**ANNOTATSIYA**

Hozirgi vaqtda O‘zbekiston Respublikasining mehnat munosabatlari tizimi keskin ikki tomonlama modellardan yanada moslashuvchan uch tomonlama mexanizmlarga o‘tib, chuqur tizimli o‘zgarishlarni boshidan kechirmoqda. Ushbu transformatsiyadagi muhim huquqiy vositalardan biri xodimlarni xizmat safariga yuborish (prikomandirovaniye) mexanizmi bo‘lib, u xodimni dastlabki mehnat shartnomasini saqlab qolgan holda vaqtincha boshqa ish beruvchiga yuborish imkonini beradi. O‘zbekiston Respublikasi 2022-yil 28-oktabrdagi yangilangan Mehnat kodeksi tufayli ushbu sohada o‘zini progressiv yetakchi sifatida namoyon etmoqda va qonunchilikda xodimlarni yuborishni korporativ moslashuvchanlik hamda iqtisodiy rivojlanishni ta‘minlovchi murakkab mexanizm sifatida mustahkamlab qo‘ydi. Mazkur tahlil O‘zbekistonda xodimlarni yuborishni tartibga solish bo‘yicha qiyosiy tadqiqot bo‘lib, uni Qozog‘iston, Belarus va Rossiya qonunchiligi bilan o‘zaro solishtiradi.

**Kalit so‘zlar:** xizmat safariga yuborish (prikomandirovaniye), mehnat kodeksi, xodimlar huquqlarini himoya qilish, vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish, autstaffing, xususiy bandlik agentliklari.

**Kurbanova Lolita Alisherovna,**

Administrative Assistant at the Nagoya University Education and  
Research Center for Japanese Law at Tashkent State University of Law  
E-mail: lolita20032017@gmail.com

**SPECIFIC FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF EMPLOYEE SECONDMENT  
IN LABOR RELATIONS**

**ANNOTATION**

Currently, the labor relations system in the Republic of Uzbekistan is undergoing profound systemic changes, transitioning from rigid bilateral models toward more flexible tripartite mechanisms. A key legal instrument in this transformation is the secondment of employees, which allows for the temporary assignment of a worker to a third-party employer while maintaining the original employment contract. Through its updated Labor Code of October 28, 2022, the Republic of Uzbekistan has positioned itself as a progressive leader in this field, establishing secondment as a sophisticated mechanism for corporate flexibility and economic development. This analysis provides a comparative study of secondment regulation in Uzbekistan, contrasting it with the legislative frameworks of Kazakhstan, Belarus, and Russia.

**Keywords:** secondment, labor code, protection of workers' rights, temporary transfer, outstaffing, private employment agencies.

**Введение**

Регулирование прикомандирования работников в странах постсоветского пространства отражает общую реакцию на глобализацию и спрос на нетипичную занятость, хотя правовые методы значительно различаются. В то время как Узбекистан, Россия, Казахстан и Беларусь допускают прикомандирование, их концептуальные основы существенно различаются. Узбекистан строит свою модель на идее «приостановленного» трудового договора и структурированных трехсторонних отношений. Россия в значительной степени опирается на концепцию регулируемого обеспечения рабочей силой и, в последнее время, на временные антикризисные трансферты [1]. Казахстан проводит различие между внутригрупповым прикомандированием и предоставлением коммерческого персонала, в то время как Беларусь рассматривает эту практику как временный перевод с надежными гарантиями преемственности. Эти различия носят не просто технический характер, они диктуют практическое распределение рисков, ответственности и правовой защиты между сторонами.

Реформа трудового законодательства в Республике Узбекистан, нашедшая отражение в принятии пересмотренного Трудового кодекса в 2022 году, привела к появлению новых правовых механизмов, направленных на повышение гибкости рынка труда. Среди них статья 147 устанавливает правовой механизм прикомандирования, знаменуя собой переход от

традиционной двусторонней модели трудоустройства к более гибкой трехсторонней структуре.

Прикомандирование осуществляется с письменного согласия работника на срок до одного года и предполагает заключение срочного трудового договора с принимающим работодателем, при этом действие первоначального трудового договора приостанавливается [2]. По завершении работ работнику гарантируется возвращение на прежнюю должность. Хотя Трудовой кодекс не содержит прямого определения прикомандирования, его ключевые особенности можно вывести из статьи 147, в которой описывается его правовая природа и основные элементы.

Согласно Яблоновской Н. В., Прикомандирование - это юридический механизм временного перевода к другому работодателю, при котором первоначальный трудовой договор остается неизменным, в то время как работник работает под руководством принимающего работодателя на основе трехстороннего соглашения [3, с. 325]. Суть прикомандирования, как концепции, заключается в разделении традиционных функций работодателя. При стандартных трудовых отношениях работодатель предоставляет работу, управляет процессом, выплачивает заработную плату и обеспечивает безопасность. В случае прикомандирования эти функции распределяются между «направляющим» (основным) работодателем и «принимающим» (управляющим) работодателем [4, с. 259]. Статья 147 обновленного Трудового кодекса Республики Узбекистана от 28 октября 2022 года превращает прикомандирование в нечто гораздо более сложное, чем простой временный перевод. В его основе лежат тщательно выстроенные трехсторонние отношения между работником, основным и управляющим работодателем. Отличительной особенностью этого механизма является идея «приостановления» действия первоначального трудового договора [4, с. 263]. Такая структура жизненно важна для корпоративных групп, обеспечивая мобильность человеческого капитала без нарушения непрерывности занятости. В соответствии с теорией трудовой стабильности, этот подход обеспечивает баланс между гибкостью современных корпораций и защитой правового статуса работника [3, с. 321]. Важно отметить, что для прикомандирования требуется письменное согласие работника, что обеспечивает более высокий уровень защиты, чем односторонний перевод [5].

Одной из самых сильных гарантий, предусмотренных статьей 147 Трудового кодекса Республики Узбекистана, является гарантия возвращения на работу. Основной работодатель не может считать должность работника вакантной или ликвидировать ее в течение периода прикомандирования. Даже в случае реорганизации предприятия закон не позволяет работодателю утверждать, что вакансия исчезла [6]. Кроме того, статья 147 Трудового кодекса Республики Узбекистан предписывает, что условия труда не могут ухудшаться, если принимающая сторона предлагает более низкую заработную плату или меньшее количество льгот. Преимущественную силу имеют более благоприятные условия направляющей организации. Финансовая безопасность дополнительно подкрепляется субсидиарной ответственностью основного работодателя по выплате заработной платы.

Административная прозрачность в трудовых отношениях поддерживается за счет обязательной цифровой регистрации в национальной системе трудовых отношений, хотя, согласно части 5 статьи 125 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан, необязательный характер записей в трудовой книжке о прикомандировании остается практической проблемой, и может оставаться нерешенной в связи с низкой осведомленностью работников.

Также стоит обратить внимание на роль статьи 150 Трудового кодекса Республики Узбекистан. Она действует как корректирующий механизм, предотвращая злоупотребления со стороны работодателя, пытающегося неправомерно изменить трудовой договор: перевести работника на менее оплачиваемую должность без его согласия. Закон требует в таком случае восстановления на работе и компенсации разницы в заработной плате за весь период. Однако, если такой перевод носил официальный характер и работник дал согласие на перевод, но, допустим, что условия оплаты труда на новом месте работы были хуже, закон должен

предусматривать механизм, при котором работник может потребовать компенсации разницы заработной платы.

В отличие от односторонних срочных переводов, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Республики Узбекистан, или аутстаффинга, ориентированного на получение прибыли [7], прикомандирование в Узбекистане представляет собой основанную на консенсусе некоммерческую модель, которая обеспечивает как производственную гибкость, так и нерушимость первоначальных трудовых отношений.

В российском законодательстве понятие «прикомандирование» в том виде, в каком оно существует в Узбекистане, фактически отсутствует как отдельная правовая категория. Вместо этого, в соответствии с главой 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации, система основана на предоставлении труда работников (персонала), структурированном в виде договора о возмездном оказании услуг [8, с. 251]. На первый взгляд может показаться, что направление работников на работу в другую компанию полностью запрещено – статья 56.1 Трудового кодекса Российской Федерации прямо запрещает «заемный труд», который, по сути, представляет собой работу, выполняемую работником в интересах кого-либо, кроме своего прямого работодателя. Однако закон допускает регулируемые исключения, в котором точно указано, кто, когда и как может быть предоставлен персонал третьей стороне.

Не каждая компания может просто «одолжить» своих работников. Согласно 341.1-1. статье Трудового кодекса Российской Федерации, это право предоставляется аккредитованным частным агентствам занятости, юридическим лицам, подчиняющимся федеральному органу, ответственному за международные отношения Российской Федерации, уполномоченным направлять работников по договорам предоставления персонала в дипломатические представительства, консульства, международные организации и к другим лицам на территории России, а также аффилированным юридическим лицам, таким как филиалы или дочерние компании одной и той же фирмы. Например, крупный производственный холдинг может временно направить инженеров из материнской компании в новое дочернее предприятие для оказания помощи в настройке производственных линий, что является юридически защищенным шагом в рамках данной структуры. Даже в этих случаях первоначальный трудовой договор остается в силе. Для каждого назначения требуется дополнительное соглашение, в котором указывается принимающая сторона, условия работы и срок действия соглашения. Статья 341.1-4. Трудового кодекса Российской Федерации настаивает на том, что к прикомандированному работнику нельзя относиться менее благосклонно, чем к собственному персоналу принимающей компании, выполняющему ту же роль. Если принимающая компания выплачивает своим постоянным работникам более высокую заработную плату, то прикомандированный работник должен получать такую же сумму.

Недавно, в ответ на экономическое давление, выражаемое в санкциях и простоях производства, Россия ввела модель «временного перевода» посредством правительственных постановлений. По духу это ближе к национальной концепции прикомандирования с трехсторонней структурой. В этом случае действие первоначального трудового договора формально приостанавливается – трудовые отношения не прекращаются, но трудовые обязательства и выплаты заработной платы замораживаются. Работник одновременно заключает срочный договор с принимающим работодателем. Например, если фабрика временно закрывается из-за проблем с цепочкой поставок, работник может быть переведен в другую компанию в том же регионе, которая все еще работает. Государственные службы занятости выступают посредниками в этом процессе, гарантируя, что эти переводы действительно предотвращают безработицу, а не просто произвольно переводят работников [1].

С теоретической точки зрения, предоставление персонала представляет собой нетипичную форму найма, поскольку создает отдельную систему обязательств между направляющей и принимающей сторонами [4, с. 260]. Согласно статье 341.5 Трудового кодекса Российской Федерации, основная ответственность по обязательствам, вытекающим

из трудовых отношений (включая выплату заработной платы, отпускных и других причитающихся сумм), лежит на работодателе, направившем работника. Однако принимающая сторона несет субсидиарную ответственность по таким обязательствам в случае их неисполнения или ненадлежащего исполнения [9]. В то же время принимающая организация выполняет фактические управленческие функции: организует трудовой процесс, контролирует выполнение повседневных задач работника и обеспечивает условия труда, включая требования по охране труда и технике безопасности.

В Казахстане регулирование «прикомандирования» более детализировано. В соответствии со статьей 40 Трудового кодекса Республики Казахстан, прикомандирование рассматривается не как услуга, которую можно продать, а как временное перемещение работника для выполнения конкретных задач в рамках корпоративной группы. Компания не может просто так отправить своих работников куда угодно. Разрешается это тогда, когда компании связаны корпоративной принадлежностью [4, с. 261-263]. Сюда входят материнские и дочерние компании, организации, находящиеся в общей собственности, или организации, связанные косвенным участием в капитале [10]. основополагающий принцип заключается в том, что такое перемещение способствует координации бизнеса, а не получению прибыли от предоставления рабочей силы как таковой.

Ключевой особенностью казахстанской модели является то, что основные трудовые отношения работника остаются неизменными. Работник продолжает получать заработную плату от направляющей компании, в то время как принимающий работодатель получает право руководить ежедневными задачами. В связи с таким разделением полномочий требуется заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором определяются обязательства по заработной плате, рабочее время и продолжительность командировки [11]. На практике это защищает работников от потери их первоначальных льгот, позволяя принимающей стороне управлять операционными потребностями. Например, проектировщик-строитель из материнской компании, направленный в дочернюю компанию на шестимесячный проект, продолжает получать трудовой стаж и страховые выплаты у своего первоначального работодателя, принимая заказы от дочерней компании.

Ответственность за безопасность и несчастные случаи также разделяется. Если инцидент происходит на принимающем предприятии, статья 40 Трудового кодекса Республики Казахстан также предписывает, чтобы представитель направляющей компании участвовал в расследовании. Это гарантирует, что основной работодатель, который несет юридическую ответственность за социальное страхование, осуществляет надзор за тем, чтобы работник не остался без защиты.

Казахстан также проводит различие между прикомандированием и коммерческой «арендой» персонала в соответствии со статьей 137-1 Трудового кодекса Республики Казахстан. В отличие от прикомандирования, которое является внутрикорпоративным и связано с целями организации, предоставление персонала – это услуга, предлагаемая зарегистрированными агентствами занятости или сторонами, имеющие право на осуществление такой деятельности. Работники, как правило, привлекаются для временных нужд, таких как покрытие отпуска по беременности и родам, длительного отпуска по болезни или для четко определенной сезонной или проектной работы. По завершении задания – например, по возвращении постоянного работника или в конце сезона – принимающая организация должна расторгнуть временные отношения, и работник возвращается на свое первоначальное место работы, как этого требует 137-1 статья Трудового кодекса Республики Казахстан.

Закон строго регламентирует вопросы безопасности на рабочем месте и справедливого вознаграждения в рамках таких соглашений. Перед отправкой работника направляющая компания должна убедиться, что принимающая компания соответствует стандартам безопасности, в то время как принимающая компания должна обеспечить, чтобы работник получал заработную плату и льготы, по крайней мере, равные заработной плате постоянного

персонала на той же должности [11]. Это предотвращает использование агентств для снижения заработной платы.

В конечном счете, разница между прикомандированием и предоставлением персонала сводится к цели и контролю. При прикомандировании работник помогает выполнять обязательства направляющей компании, но остается юридически связанным с ней. При предоставлении персонала работник, по сути, «арендуется» для выполнения работ принимающей стороны, при этом ответственность за оплату и условия труда распределяется между направляющим агентством и принимающей стороной. Например, строительная фирма может привлечь агентских работников для выполнения краткосрочного проекта, но, если бы они попытались направить постоянных работников в другую компанию с целью получения прибыли без соблюдения статьи 137-1 Трудового кодекса Республики Казахстан, такое соглашение было бы незаконным. На практике казахстанская система гарантирует, что работники остаются защищенными, в то время как компании могут эффективно и на законных основаниях перемещать таланты.

В Беларуси то, что может напоминать «прикомандирование», юридически оформляется как «временный перевод к другому работодателю». Закон не предусматривает сложной трехсторонней структуры. Вместо этого, согласно статье 32<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь, первоначальные трудовые отношения продолжают существовать, а работник просто перенаправляется в другое место. Как правило, такой переход может произойти только с письменного согласия работника, что указывает на то, что этот механизм не предназначен для навязывания управленческих инструментов [4, с. 262].

Ключом к пониманию этой модели является идея преемственности. Работник не увольняется, не нанимается повторно и не «распределяется» между компаниями в коммерческом смысле. Скорее, его обязанности на первоначальном рабочем месте приостанавливаются приказом работодателя, в то время как в принимающей организации начинаются новые обязанности [12]. Однако юридически они остаются привязанными к своему первоначальному работодателю. Это имеет практические последствия: их трудовой стаж продолжает накапливаться в одном и том же месте, их социальное страхование не прекращается, а их право на отпуск не обнуляется. Например, если бухгалтера отправляют работать в другую компанию на несколько месяцев, она не теряет свой трудовой стаж или льготы – они сохраняются, как если бы она никогда не увольнялась.

В то же время белорусское законодательство намеренно осторожно относится к срокам действия таких соглашений. Перевод к другому работодателю не может превышать шести месяцев в течение календарного года. Это не просто техническое ограничение, оно отражает четкий законодательный выбор. Закон предполагает, что, если компании требуется работник на более длительный срок, отношения должны быть оформлены стандартным трудовым договором. Другими словами, временный перевод предназначен для удовлетворения краткосрочных потребностей, а не для маскировки постоянной занятости.

Одним из наиболее интересных аспектов является распределение полномочий между работниками. В повседневной работе контроль осуществляет принимающий работодатель. Работник следует внутренним правилам, графику и инструкциям, как и любой другой работник. Однако, когда дело доходит до дисциплины, ситуация полностью меняется. Принимающий работодатель не может официально наказать работника. В случае, например, опоздания принимающий работодатель должен задокументировать инцидент и сообщить о нем первоначальному работодателю. Только первоначальный работодатель имеет законное право объявить выговор или применить другие дисциплинарные меры. Это предотвращает ситуацию, когда к работнику могут применяться противоречивые стандарты или он может быть дважды наказан в соответствии с разными системами.

Завершение перевода происходит практически без проблем. По истечении оговоренного срока работник просто возвращается на прежнюю должность. Нет необходимости в новом договоре или официальной процедуре восстановления на работе. Юридически должность никогда не терялась – она фактически была «приостановлена». Этот

автоматический возврат усиливает ощущение стабильности, работник может согласиться на временный перевод, не опасаясь, что за это время его место может незаметно исчезнуть.

В целом, белорусский подход является достаточно консервативным и ориентированным на защиту прав работников. Он допускает гибкость, но только в четко определенных пределах и всегда с учетом того, что первоначальные трудовые отношения остаются основой. работник может временно работать в другом месте, адаптироваться к новой команде и перейти к другому руководителю, но с юридической точки зрения он никогда не перестает работать на своем основном рабочем месте – и именно эта преемственность скрепляет всю структуру.

Подход Узбекистана к прикомандированию отличается от других стран региона тем, что основан на принципе «приостановления трудовых отношений». Работник по-настоящему не разрывает связей с первоначальным работодателем, вместо этого действие основного договора приостанавливается, пока он выполняет обязанности для другого работодателя по отдельному срочному соглашению. Это создает ощущение преемственности, практически как в Беларуси, где механизм напоминает классический временный перевод и отличается от российской модели, которая часто рассматривает предоставление рабочей силы как услугу. Приоритетом Узбекистана остается сохранение первоначального правового статуса работника.

Однако сравнительный анализ показывает, что, хотя национальная модель является концептуально обоснованной, ей не хватает детализации в областях потенциального конфликта. Хотя закон распределяет обязанности между «направляющими» и «принимающими» работодателями, он не до конца проясняет, как это разделение функционирует в повседневной практике.

Например, вопрос о дисциплинарных полномочиях остается неоднозначным. Представим, что в принимающей компании работает прикомандированный юрист, который постоянно пропускает сроки или нарушает внутренние правила. Принимающая сторона руководит повседневной работой юриста, поэтому, естественно, ожидает реакции. Но имеет ли она право выносить официальный выговор, который заносится в личное дело работника? Действующая система не дает четкого ответа. Это создает неопределенность и потенциальное злоупотребление, поскольку работник может в конечном итоге быть неофициально наказан без надлежащих правовых гарантий. Более логичным решением было бы следовать модели, при которой принимающий работодатель может задокументировать нарушение, но только основной работодатель может наложить официальные дисциплинарные взыскания, как это практикуется в Республике Беларусь. Таким образом, контроль должен оставаться в руках стороны, с которой фактически заключены долгосрочные трудовые отношения.

Аналогичный пробел существует и в сфере охраны труда на рабочем месте. Теоретически, принимающий работодатель несет ответственность за условия труда, однако основной работодатель сохраняет за собой долгосрочные риски, связанные со страхованием и материальной ответственностью. Следуя законодательным актам Республики Казахстан и Российской Федерации, законодательство Республики Узбекистан должно обязать представителя направляющей компании участвовать в расследовании любых несчастных случаев на производстве на принимающей стороне. Это обеспечит надлежащий надзор и предотвратит оставление работника без надлежащей защиты.

Другое направление развития заключается в том, как прикомандирование используется во время экономических потрясений. В настоящее время это в основном корпоративный инструмент, полезный в рамках договорных отношений или групп компаний. Но оно могло бы также выполнять более широкую стабилизирующую функцию. Например, если фабрика временно закрывается из-за проблем с цепочкой поставок, вместо увольнения работников система может позволить перенаправить их по согласованию с государством в другие компании, нуждающиеся в рабочей силе. В таких случаях первоначальный договор оставался бы приостановленным, сохраняя гарантию занятости и избегая безработицы, как это было осуществлено в Российской Федерации [1].

Кроме того, существует значительный правовой пробел в отношении защиты заработной платы в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Узбекистана. Необходим четкий механизм, позволяющий прикомандированным работникам требовать компенсации за любое снижение заработной платы по сравнению с их первоначальными условиями. Такая мера предосторожности помешала бы работодателям использовать формально действующие соглашения о прикомандировании в качестве инструмента сокращения расходов в ущерб экономическому статусу работника.

Наконец, у Узбекистана уже есть одно важное преимущество, которого нет у многих систем: цифровая регистрация трудовых отношений. Это дает возможность решать проблемы проактивно. Вместо того, чтобы разрешать трудовые споры после их возникновения, система сама могла бы сигнализировать, когда прикомандирование приближается к допустимым пределам. Например, если срок действия договора приближается к двум годам, и работодатель, и работник могут получить автоматическое уведомление. Это значительно затруднит тайное или скрытое продление временных соглашений сверх того, что разрешено законом. Однако, это возможно только в случае просьбы работника работодателю о занесении записи о прикомандировании в трудовую книжку. В данном случае, по мнению автора, данную норму следует трансформировать в императивную, чтобы при оформлении прикомандирования работодатель вносил сопровождающие его изменения в трудовую книжку работника.

### **Заключение**

Модель Узбекистана отличается сильным акцентом на преемственность. Концепция в том, что трудовые отношения остаются непрерывными, даже когда работник работает в другом месте, обеспечивается высокий уровень защиты, сохраняется трудовой стаж, социальные гарантии и право на возвращение. В этом смысле система уже обеспечивает стабильную правовую основу.

В то же время сравнение с соседними странами показывает, что одной преемственности недостаточно. В Узбекистане были бы полезны более четкие правила распределения полномочий на практике. Вопросы о том, кто налагает дисциплинарные взыскания, как совместно контролируется безопасность на рабочем месте и как оплата труда должна отражать фактические условия труда в принимающей компании, остаются нерешенными лишь частично. Это может привести к неопределенности в реальных ситуациях, например, когда работник нарушает правила внутреннего распорядка на рабочем месте принимающей компании или, когда условия труда существенно отличаются.

Опыт Беларуси, Казахстана и России показывает практические пути укрепления системы без ее капитального изменения. Уточнение дисциплинарных полномочий, внедрение совместных механизмов обеспечения безопасности и гарантированное приведение вознаграждения в соответствие с условиями принимающей стороны, а также усовершенствование механизмов защиты прав работников сделали бы модель более предсказуемой и справедливой. В то же время использование прикомандирования в качестве инструмента во время экономических потрясений и более активное использование цифрового мониторинга могли бы расширить его роль за пределы корпоративного использования.

### **Сноски/Иқтибослар/References:**

1. Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022–2025 годах: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511 (в ред. от 26.12.2024) // СПС «КонсультантПлюс». — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_413689/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413689/) (дата обращения: 24.03.2026). (Decree of the Government of the Russian Federation No. 511, March 30, 2022 (as amended Dec. 26, 2024).)
2. Kadry.uz. Прикомандирование работника в Узбекистане: пошаговая процедура оформления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kadry.uz/article/639->

prikomandirovanie-rabotnika-v-uzbekistane-poshagovaya-protsedura-oformleniya (дата обращения: 28.04.2026). (Kadry.uz. Secondment of an employee in Uzbekistan: step-by-step procedure for formalization [Electronic resource].)

**3.** Яблоновская Н. В. Приостановление действия трудового договора как гарантия стабильной занятости работников в современных условиях // Молодежная наука трудового права: сборник статей по итогам XI Междунар. конкурса науч. работ студентов и магистрантов по трудовому праву им. Л. С. Таля – 2024. Вып. 1. – Казань: [б. и.], 2024. С. 319-328. (Yablonovskaya, N. V. "Suspension of the Employment Contract as a Guarantee of Stable Employment in Modern Conditions." In Youth Science of Labor Law: Collection of Articles of the XI International Competition of Students and Master's Students in Labor Law named after L.S. Tal. Issue 1. Kazan, 2024, pp. 319-328.)

**4.** Томашевский К.Л. Прикомандирование и временные переводы к другому работодателю (сравнение законодательства Беларуси, Казахстана и Узбекистана) // За права трудящихся! Гражданин как субъект трудового права: реализация и защита прав и законных интересов в условиях современных вызовов: материалы Десятой Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 19 декабря 2024 года) / под общ. ред. Ю.В. Иванчиной, Е.А. Истоминой. – Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева, 2024. С. 258-267. (Tomashevski, K. L. "Secondment and Temporary Transfers to Another Employer (Comparison of the Legislation of Belarus, Kazakhstan, and Uzbekistan)." In For the Rights of Workers! Citizen as a Subject of Labor Law: Implementation and Protection of Rights in the Context of Modern Challenges. Proceedings of the X International Scientific and Practical Conference. Yekaterinburg: Ural State Law University, 2024, pp. 258-267.)

**5.** Трудовой кодекс Республики Узбекистан: Закон Республики Узбекистан от 28 декабря 2022 г. // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. — URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6261242> (дата обращения: 10.04.2026г.). (Labor Code of the Republic of Uzbekistan, Dec. 28, 2022.)

**6.** О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора: Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 20 ноября 2023 г. № 26. – URL: <https://lex.uz/ru/docs/6684617> (дата обращения: 10.04.2026). (Supreme Court of the Republic of Uzbekistan. "On the Practice of Application by Courts of Legislation Regulating the Termination of an Employment Contract." Resolution of the Plenary Session No. 26, Nov 20, 2023.)

**7.** Об утверждении Положения о порядке оказания услуг аутстаффинга: Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 25 октября 2024 г. № 706 // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан (Lex.uz). — URL: <https://www.lex.uz/ru/docs/-7172564> (дата обращения: 24.03.2026). (Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan. "On Approval of the Regulations on the Procedure for Providing Outstaffing Services." Resolution No. 706, Oct 25, 2024. National Database of Legislation of the Republic of Uzbekistan.)

**8.** Муленков Д. В., Легонький А. С. Понятие заемного труда и причины его запрета в России // Актуальные проблемы современной экономики и общества: материалы XI междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. / Омский гос. ун-т путей сообщения. – Омск: ОмГУПС, 2023. – Ч. 2. – С. 249-254. (Mulenkov D. V., Legonkiy A. S. The concept of agency labour and the reasons for its prohibition in Russia // Topical problems of the modern economy and society: materials of the XI International Scientific and Practical Conference. – Omsk, 2023. Part 2. P. 249-254.)

**9.** Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_413689/1448299060344af0abee6d0a504751a4633fcb1b/#dst100011](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413689/1448299060344af0abee6d0a504751a4633fcb1b/#dst100011) (дата обращения: 24.03.2026). (Labor Code of the Russian Federation, Federal Law No. 197-FZ, Dec. 30, 2001.)

10. Микософт. Прикомандирование работников: правовые особенности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mikosoft.kz/pages.html?id=200> (дата обращения: 28.04.2026). (Mikosoft. Secondment of employees: legal features [Electronic resource].)
11. Трудовой кодекс Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗРК // Информационно-правовая система «Әділет». — URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 24.03.2026). (Labor Code of the Republic of Kazakhstan, Law No. 414-V, Nov. 23, 2015.)
12. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. — URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296> (дата обращения: 24.03.2026). (Labor Code of the Republic of Belarus, Law No. 296-Z, July 26, 1999.)

# ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

## ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

### JOURNAL OF LAW RESEARCH

#### Taqdim etilayotgan maqolalarga qo'yilgan talablar:

1. Maqola o'zbek, ingliz va rus tillarida qabul qilinadi va Microsoft Word dasturida Times New Roman shriftida 12 kegl, 1 satr oralig'ida, sahifalar barcha tomondan 2 sm qoldirilgan bo'lishi shart. Satr boshi - 1,25 sm bo'lib, satrlarni eniga to'g'irlash, so'zlarni boshqa qatorga ko'chirish avtomatik tarzda bo'lishi lozim.
2. Birinchi qator o'ng tomondan muallifning familiyasi, ismi va otasining ismi, ikkinchi qatorda muallifning ish joyi, lavozimi, ilmiy darajasi va unvoni va e-mail, uchinchi qatorda sahifaning o'rtasida bosh va qalin harflar bilan maqolaning nomi yoziladi. Ushbu ma'lumotlar o'zbek, ingliz va rus tillarda berilishi lozim.
3. Keyingi qatordan o'zbek, ingliz va rus tillarida kamida 60 ta o'zbek, ingliz va rus tillarida so'zdan iborat annotatsiya beriladi.
4. Keyingi qatordan 6-10 ta o'zbek, ingliz va rus tillarida kalit so'zlar beriladi.
5. Keyingi qatordan asosiy matn umimiy so'zi minimal 2000 ta bo'ladi.
6. Adabiyotlarning to'liq ro'yxati asosiy matndan so'ng alifbo tartibida ko'rsatilishi lozim va havolalar asosiy matnda bo'lishi kerak [1, B.25].
7. Maqolada keltirilgan dalillarning to'g'riligi uchun muallif mas'ul, plagiat holati taqiqlanadi.
8. Web of science, Scopus tizimidagi jurnallardan iqtiboslar olish maqsadga muvofiqdir.

#### Требования к оформлению научной статьи:

1. Статья принимается на узбекском, английском и русском языках и должна быть оформлена в Microsoft Word шрифтом Times New Roman, размер 12, межстрочный интервал — 1, поля со всех сторон — 2 см. Абзацный отступ — 1,25 см; выравнивание по ширине и переносы слов должны быть включены автоматически.
2. В первой строке справа указываются фамилия, имя и отчество автора; во второй строке — место работы автора, должность, ученая степень и звание, а также e-mail; в третьей строке по центру страницы крупным и жирным шрифтом — название статьи. Эти сведения должны быть приведены на узбекском, английском и русском языках.
3. Ниже дается аннотация на узбекском, английском и русском языках, содержащая не менее 60 слов на каждом языке.
4. Далее приводятся 6–10 ключевых слов на узбекском, английском и русском языках.
5. Далее основной текст: общий объем текста должен быть не менее 2000 слов.
6. Полный список литературы должен быть приведен после основного текста в алфавитном порядке; ссылки должны присутствовать в основном тексте в формате [1, C.25].
7. Автор несет ответственность за достоверность приведенных в статье доказательств; плагиат запрещен.
8. Рекомендуется цитирование журналов из база данных Web of Science и Scopus.

#### Requirements of the articles submitted:

1. Articles are accepted in Uzbek, English and Russian and must be prepared in Microsoft Word using Times New Roman font, size 12, single line spacing, with 2 cm margins on all sides. First-line indent is 1.25 cm; text should be justified and word hyphenation/line breaks set to automatic.
2. In the first line on the right: the author's surname, given name and patronymic; in the second line: the author's affiliation, position, academic degree and title, and e-mail; in the third line centered on the page: the article title in bold and uppercase (or bold). These details must be provided in Uzbek, English and Russian.
3. Next, provide an abstract in Uzbek, English and Russian of at least 60 words in each language.
4. Next, provide 6–10 keywords in Uzbek, English and Russian.
5. Next, the main text: total word count must be at least 2000 words.
6. The full list of references must appear after the main text in alphabetical order, and citations should appear in the main text in the format [1, P.25].
7. The author is responsible for the accuracy of the evidence presented in the article; plagiarism is prohibited.
8. It is advisable to include citations from journals indexed in Web of Science and Scopus.