

O'ZBEKISTON – 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA'LIM ISTIQBOLLARI

**I RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY
KONFERENSIYA MATERIALLARI**

IYUN, 2025-YIL



O‘ZBEKISTON — 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA’LIM ISTIQBOLLARI

**I RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY
KONFERENSIYASI MATERIALLARI**

2025-yil, iyun

TOSHKENT-2025

ISBN 978-9910-09-184-1

O‘ZBEKISTON – 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA’LIM ISTIQBOLLARI. I Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari. – Toshkent: Scienceproblems team, 2025. – 93 bet.

Elektron nashr: <https://konferensiyalar.uz>

Konferensiya tashkilotchisi: “Scienceproblems Team” MChJ

Konferensiya o‘tkazilgan sana: 2025-yil, 13-iyun

Mas’ul muharrir:

Isanova Feruza Tulqinovna

Annotatsiya

Mazkur nashrda “O‘zbekiston — 2030: innovatsiya, fan va ta’lim istiqbollari” nomli I Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi doirasida taqdim etilgan ilmiy maqolalar to‘plami jamlangan. Unda O‘zbekistonning turli oliy ta’lim va ilmiy-tadqiqot muassasalari, tarmoq tashkilotlari, mustaqil tadqiqotchilar tomonidan taqdim etilgan ijtimoiy-gumanitar, iqtisodiyot, huquq, biologiya, tibbiyot va boshqa sohalarga oid maqolalar kiritilgan. Maqolalarda ilm-fanning zamonaviy yo‘nalishlari, innovatsion texnologiyalar, ta’lim islohotlari hamda barqaror taraqqiyotga oid masalalar muhokama qilingan. To‘plam akademik izlanishlar, amaliy tajribalar va ilmiy xulosalarni birlashtirgan holda, fanlararo integratsiyani chuqurlashtirish va ilmiy hamkorlikni kuchaytirishga xizmat qiladi.

Kalit so‘zlar: ilmiy-amaliy konferensiya, innovatsiya, fan va ta’lim, O‘zbekiston 2030, barqaror rivojlanish, ilmiy izlanishlar, fanlararo integratsiya, ilmiy hamkorlik, texnologik taraqqiyot, zamonaviy ta’lim.

ISBN 978-9910-09-184-1

Barcha huquqlar himoyalangan.

© Scienceproblems team, 2025-yil

© Mualliflar jamoasi, 2025-yil

MUNDARIJA

BIOLOGIYA FANLARI

Salimova Hilola

SUG'ORILADIGAN O'TLOQI-TAQIR TUPROQLARNING AGROKIMYOVIY TAVSIFI VA OZIQ
MODDALAR ZARHIRASI (G'ijduvon tumani misolida)5-10

IQTISODIYOT FANLARI

Kadirova Shaxnoza

YASHIL IQTISODIYOTNING RIVOJLANISHI SHAROITIDA SANOAT KORXONALARNING
SALOHIYAT IMKONIYATLARINI BOSHQARISH 11-14

YURIDIK FANLARI

Rahmonov Abbos

ISTE'MOLCHILARGA YETKAZILGAN ZARAR UCHUN FUQAROLIK-HUQUQIY
JAVOBGARLIKNING XALQARO TAJRIBADAGI SHAKLLARI VA O'ZBEKISTON QONUNCHILIGI
BILAN SOLISHTIRMA TAHLILI 15-18

Ernazarova Feruza

SHAXSNI ERKIN RIVOJLANTIRISH HUQUQI: O'ZBEKISTON KONSTITUTSIYASIDA
IFODALANISHI VA XALQARO HUQUQIY NORMALAR BILAN UYG'UNLIGI 19-22

Donayeva Aziza

"ATROF-MUHITNI MUHOFAZA QILISH SOHASIDA SUN'IY INTELLKTN HUQUQIY TARTIBGA
SOLISH" 23-29

Sobirov Temur

AUTSORSING, AUTSTAFFING VA XODIMNI BOSHQA ISH BERUVCHIGA VAQTINCHA XIZMAT
SAFARIGA YUBORISH: HUQUQIY ASOSLAR,
TA'RIFLAR VA O'ZBEKISTONDAGI AMALIYOT 30-34

Тогаймуродова Камола

ИСТОРИКО-ПРАВОВОЕ РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТОВ НОТАРИАТА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
РЕГИСТРАЦИИ СДЕЛОК 35-38

Бобоева Муслима

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОСПОСОБНОСТИ И ДЕЕСПОСОБНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ 39-42

Tuymayev Asadbek

MEHNAT NIZOLARIDA DA'VO MUDDATLARI MILLIY VA XORIJIY QONUNCHILIK 43-46

Nizomova Khosiyatkhon

PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN NATIONAL LABOR LAW 47-49

Qadamov Javohirbek

RAQAMLI MAKONDA SHAXSIY MA'LUMOTLARNI HIMOYA
QILISHNING HUQUQIY JIHATLARI 50-55

Ergashova Mamura

MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISHDA SUD TARTIBINING USTUVORLIGI: QONUNCHILIK
NAZARIYASI VA SUD AMALIYOTI 56-60

Isaqlulova Elmira

SMART-KONTRAKTLAR TERMINOLOGIYASI, KELIB CHIQISHI VA AHAMIYATI 61-66

<i>Амирова Умида</i> ПРОБЛЕМЫ ПРИОБРЕТЕНИЯ СТАТУСА АДВОКАТА ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ	67-70
<i>Xursanov Shamsiddin</i> XALQARO SAVDODA BARQAROR RIVOJLANISH: MUAMMO VA TAKLIFLAR	71-74
<i>Fayziyev Hayriddin, Zokirkonov Zoxidjon</i> MEHNAT MUNOSABATLARIDA ATTESTATSIYA VA UNING HUQUQIY AHAMIYATI	75-78
<i>Исомухамедова Мадина</i> ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ С ПОМОЩЬЮ ТРЕТЬЕГО ЛИЦА: МЕДИАЦИЯ, ПРИМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ КАК ПРОЦЕСС, СПОСОБСТВУЮЩИЙ ПРЕКРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТОВ	79-83
<i>Абдурахмонов Асадбек</i> РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КОМПАЕНС-КОНТРОЛЯ В СИСТЕМЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ	84-87
TIBBIYOT FANLARI	
<i>Арипджанова Фарзона</i> ОСОБЕННОСТИ ТЕЧЕНИЯ И ЛЕЧЕНИЯ БОЛЬНЫХ СД 2 ТИПА С МЕТАБОЛИЧЕСКИ АССОЦИИРОВАННОЙ ЖИРОВОЙ БОЛЕЗНЬЮ ПЕЧЕНИ (МАЖБП)	88-92

AUTSORSING, AUTSTAFFING VA XODIMNI BOSHQA ISH BERUVCHIGA VAQTINCHA XIZMAT SAFARIGA YUBORISH: HUQUQIY ASOSLAR, TA'RIFLAR VA O'ZBEKISTONDAGI AMALIYOT

Sobirov Temur Mavlon o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti
magistratura bosqichi talabasi

E-mail: temursobirov3003@gmail.com

Tel: +998 90 867 15 77

Toshkent, O'zbekiston

Annotatsiya. Outsorsing va autstaffing har qanday davlatning huquqiy tizimida dolzarb tushunchalar hisoblanadi va ular tegishli tarzda qonunchilik orqali tartibga solinishi lozim. Bu tushunchalarning o'ziga xosligi buyurtmachilari va ijrochilari o'rtasidagi mehnat huquqiy munosabatlarining o'ziga xos shakllarida namoyon bo'ladi. Hozirgi kunga qadar O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi darajasida mazkur masala yetarli darajada tartibga solinmagan. Shu sababli tadbirkorlik subyektlari qonunchilikdagi umumiy normalarga murojaat qilishga majbur bo'lmoqda. Shunday ekan, outsorsing va autstaffing masalasining normativ tartibga solinish xususiyatlarini o'rganish va mehnat munosabatlarida samarali modelini aniqlash zarurati mavjud.

Kalit so'zlar: autstaffer, autstaffing, outsorsing, outsourser, yollanma xodim, xodimni boshqa ish beruvchiga xizmat safariga jo'natish.

OUTSOURCING, OUTSTAFFING, AND TEMPORARY ASSIGNMENT OF AN EMPLOYEE TO ANOTHER EMPLOYER: LEGAL FOUNDATIONS, DEFINITIONS, AND PRACTICE IN UZBEKISTAN

Sobirov Temur Mavlon o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti
magistratura bosqichi talabasi

Toshkent, O'zbekiston

Abstract. Outsourcing and outstaffing are relevant concepts in the legal systems of any country and must be properly regulated by legislation. The uniqueness of these concepts is reflected in the specific forms of labor-legal relations between clients and contractors. To date, this issue has not been adequately regulated at the legislative level in the Republic of Uzbekistan. As a result, business entities are compelled to rely on general legal norms. Therefore, there is a need to study the regulatory features of outsourcing and outstaffing and to identify an effective model for their application in labor relations.

Keywords: outstaffer, outstaffing, outsourcing, outsourcer, contract employee, temporary assignment of an employee to another employer.

DOI: <https://doi.org/10.47390/978-9910-09-184-1/uzb-6>

Katta texnologik kompaniyami yoki yirik biznesga intilayotgan kichik startapmi, har qanday subyekt ko'pincha bir xil muammoga duch keladi – malakali ishchi kuchining yetishmasligi. Kadrlar tanlash murakkab jarayon bo'lib, ko'plab tadbirkorlar bu jarayonni to'liq amalga oshirishga tayyor emas. Bugungi kunda ayniqsa IT, huquqiy, texnik, tozalash va boshqa xizmatlar sohalarida outsorsing va autstaffing amalda keng qo'llanilmoqda.

Autsorsing. Autsorsing – bu korxona, muassasa yoki tashkilot tomonidan ba'zi funksiyalarni alohida shartnoma asosida boshqa tashkilotlarga topshirishdir. O'zbekiston

Respublikasining qonunchiligida yagona ta'rif keltirib o'tilmagan. Lekin boshqa normativ-huquqiy hujjatlar orqali berilgan ta'riflarni tahlil qilish orqali ma'zmuni tushunib yetishimiz mumkin. Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 19-avgustdagi 693-sonli qaroriga ilova "O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligining tegishli bo'linmalarida ovqatlanishni tashkil etish bo'yicha autsorsing xizmatlari ko'rsatish tartibi to'g'risida" Nizom tasdiqlangan. Ushbu nizomga asosan "autsorsing" bu buyurtmachining ovqatlanuvchilarni ovqatlantirish vazifasini shartnoma asosida autsorserga o'tkazish deb belgilangan. Shuningdek, Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 10-yanvardagi 16-sonli qaroriga 2-ilovasi "O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tuzilmasidagi tashkilotlarda autsorsing xizmatlari ko'rsatish tartibi to'g'risidagi" Nizom tasdiqlangan. Ushbu nizomga asosan "autsorsing" bu davlat tibbiyot muassasalarining ayrim funksiyalari yoki xizmatlarini shartnoma asosida autsorserga o'tkazish deb tarif berilmoqda. Yuqoridagi ikki Nizomda berilgan ta'riflardan xulosa chiqarishimiz mumkinki, ma'lum bir tadbirkor ya'ni "autsorser", ma'lum bir muassasa yoki tashkilotning qaysidir funksiya yoki xizmatlarini shartnoma asosida bajarishi autsorsing deyiladi.

Ukraina Respublikasining qonunchilik hujjatlariga e'tibor beradigan bo'lsak, "DK 009:2010" iqtisodiy faoliyat turlarining milliy klassifikatorining 4-bo'limida keltirilgan. Unga ko'ra, autsorsing bu – buyurtmachi tomonidan pudratchiga ishlab chiqarish jarayonining bir qismini yoki to'liq hajmini, xodim tanlash, yordamchi funksiyalarni bajarish kabi topshiriqlarni yuklaydigan bitimdir[1].

Autstaffing. Autstaffing (inglizcha "out staff using" – tashqi shtatdan foydalanish) – bu xodimlarni boshqa, ya'ni autstaffing xizmatlarini ko'rsatuvchi tashqi kompaniya (provayder) shtatiga rasmiylashtirish orqali amalga oshiriladigan biznes jarayonidir.

Autstaffing kompaniyasi ko'pincha xizmat ko'rsatuvchi provayder deb ham ataladi. U, aslida, buyurtmachi kompaniya va xodim o'rtasidagi vositachi vazifasini bajaradi.

Autstaffing kompaniyasi xodimlar uchun rasmiy ish beruvchi sifatida chiqadi va amaldagi qonunchilik doirasida barcha huquqiy javobgarlikni o'z zimmasiga oladi. U quyidagi majburiyatlarni bajaradi:

- xodimlarni ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish;
- ish haqi hisoblash va to'lash;
- mehnat ta'tili hamda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davrlarini rasmiylashtirish;
- solliqlarni to'lash;
- buxgalteriya va kadrlar hisobotini yuritish.

Autsoursingdan farqli o'laroq, autstaffing tushunchasi O'zbekiston Respublikasida qonun darajasida mustahkamlangan. "Aholi bandligi to'g'risida"gi qonunning 16-moddasida autstaffing tushunchasiga ta'rif berib o'tilgan. Shuningdek, Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 25-oktabrda qabul qilingan "Autstaffing xizmatlarini ko'rsatish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi 706-sonli qaroriga ilova qilingan "Autstaffing xizmatlarini ko'rsatish tartibi to'g'risida" Nizomda ham "autstaffing"ga ta'rif berib o'tilgan. Ushbu nizomga binoan, "autstaffing xizmati — autstaffer tomonidan o'z xodimlarini ularning roziligi bilan boshqa yuridik shaxslarga (qabul qiluvchi tashkilotga) ushbu xodimlar tomonidan autstaffer va uning xodimi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomalarida hamda jamoa kelishuvlarida belgilangan mehnat vazifalarini bajarish uchun vaqtincha yuborish yo'li bilan ko'rsatiladigan xizmat turi"[2].

Amaliy model farqlari

Autstaffing modeli: buyurtmachi xodimga qo'yiladigan malaka talablari ro'yxatini tuzadi, autstaffing kompaniyasi bu talablarga mos xodimlar ro'yxatini taqdim etadi, suhbatdan so'ng buyurtmachi tanlov qiladi, ish davomida xodimga ish jadvalini bevosita buyurtmachi belgilaydi.

Autsorsing modeli: buyurtmachi topshiriqlar ro'yxatini taqdim etadi, autsorsing kompaniyasi o'z ishchilarini belgilaydi, loyiha boshqaruvini o'zi yuritadi, buyurtmachi bilan faqat hisobot orqali aloqa qiladi, xodim esa bevosita autsorsing kompaniyasiga bo'ysunadi.

Asosiy farq:

Autstaffingda buyurtmachi xodim bilan bevosita ish beruvching buyrug'i va nazorati ostida ishlaydi, barcha topshiriqlarini bajaradi, xodim unga bo'ysunadi. Mehnatiga haq to'lash autstaffer tomonidan amalga oshiriladi. Shuningdek, autstaffer xodimni qabul qiluvchi korxonada hozir bo'lishi ta'minlash majburiyati ham o'z bo'yniga oladi.

Autsorsingda esa butun mas'uliyat ijrochi kompaniyaga yuklatiladi, xodimlar u orqali boshqariladi. Korxonaning ma'lum funktsiya va xizmatlari outsourserga yuklatiladi. Outsourser o'zining xodimlariga ish taqsimotini amalga oshiriladi va mehnat uchun haqni ham o'zi tomonidan amalga oshiradi.

Shunday qilib, autsorsing va autstafing — bu shtat xodimlari sonini kamaytirish, xodimlarni saqlash bilan bog'liq xarajatlarni qisqartirish hamda soliq siyosatini optimallashtirishga qaratilgan xizmat turlaridir. Ularning yuqori raqobatbardoshligi tufayli bu xizmatlar amaliyotda tobora ko'proq qo'llanilmoqda[3].

Ukrainalik huquqshunos O.M. Kuzhelevning fikriga ko'ra, huquqiy autsorsing — bu ichki biznes subyektlari uchun samaradorligini allaqachon isbotlagan va yaqin kelajakda istiqbolli bo'lgan xizmat turidir. Huquqiy autsorsing faqat shartnomaviy huquqiy munosabatlar asosida amalga oshiriladi va bunday shartnomaning predmeti — bu buyurtmachi tomonidan belgilangan huquq sohasi doirasida malakali yurist tomonidan bajarilishi lozim bo'lgan huquqiy xizmatlardir.

O.M. Kuzhelev huquqiy autsorsingning afzalliklari sifatida quyidagilarni ajratib ko'rsatadi:

ish beruvchining xodim oldidagi majburiyatlari, jumladan, soliq to'lovlari, sug'urta badallari, mehnat munosabatlarini rasmiylashtirish kabi majburiyatlarning yo'qligi;

yuridik xizmatlar ko'rsatishda uzluksizlikning kafolatlanishi;

buyurtmachiga ayni huquq sohasi bo'yicha tor ixtisoslashgan mutaxassislarni jalb qilish imkoniyati, bu esa yuridik xizmatlar sifatining yuqori bo'lishini ta'minlaydi;

huquqiy xizmatlarni bajarishda vaqt tejiladi.

Huquqiy autstaffing esa, O.M. Kuzhelev tomonidan quyidagicha ta'riflanadi: bu — yuridik xizmat ko'rsatish shakli bo'lib, u yuridik xizmatlar provayderi kompaniyasining shtatidan huquq sohasi bo'yicha mutaxassisni chiqarib, uni buyurtmachi kompaniya shtatiga vaqtincha kiritish orqali huquqiy masalalarni hal qilishga qaratilgan bo'ladi. Bu xizmatning afzalliklari quyidagilardan iborat:

-buyurtmachi korxonaning moliyaviy va vaqt resurslarini tejash;

-muayyan huquq sohasi bo'yicha ixtisoslashgan mutaxassislarni jalb qilish imkoniyati;

-boshqa kompaniyadan jalb qilingan yurist yuridik xizmatlarni bevosita buyurtmachi joylashgan hududda ko'rsatadi, ya'ni u amalda buyurtmachining xodimi bo'ladi;

-autstaffing xodimi bilan bo'lgan huquqiy munosabatlarda yuridik javobgarlikdan qochish[4].

Xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish.

Xodimni boshqa ish beruvchiga yuborish outsorsing va autstaffingdan ko'p jihatlari doirasida farq qiladi. Vaqtincha ish beruvchiga yuborilganda xodimning mehnat shartnomasi jo'natgan korxona o'rtasidagi mehnat shartnomasi vaqtincha to'xtatib turilib, jo'natilgan korxona bilan tuziladi. Ushbu xodimning mehnatiga haq to'lash xizmat safariga yuborilgan korxona tomonidan amalga oshiriladi. Outsorsing va autstaffingda esa autstaffer tomonidan amalga oshiriladi. Xodimlarning huquqlarini yanada mustahkamlash maqsadida Mehnat kodeksi 147-moddasi 5-qismida quyidagi norma bor: xizmat safariga yuborilgan korxona to'lovga qobilyatsiz bo'lib qolgan taqdirda, xodimning mehnati uchun haq regress da'vo orqali xizmat safariga yuborgan korxonaning zimmasiga yuklatiladi. Shuningdek, xizmat safari davomida mehnatda mayiblanish bilan bog'liq hodisalar yuz bergan taqdirda, ushbu hodisani tekshirish xizmat safariga yuborilgan korxonaning zimmasiga yuklanadi.

Taklif va xulosalar:

Autsorsing va autstaffing xizmatlari bugungi mehnat bozorida samarali boshqaruv vositasi sifatida o'zini oqlamoqda. Xususan, yuqori malakali kadrlar yetishmovchiligi mavjud bo'lgan sharoitda ushbu mexanizmlar orqali ish beruvchilar ish unumdorligini oshirish, xodimlar sonini optimallashtirish hamda moliyaviy xarajatlarni kamaytirish imkoniga ega bo'lmoqdalar. Shu bilan birga, O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligida autstaffing xizmatlari normativ jihatdan belgilangan bo'lsa-da, outsorsing tushunchasiga yagona yondashuv hanuzgacha mavjud emas.

Shu munosabat bilan quyidagi takliflarni ilgari suramiz:

1. Huquqiy outsorsing va autstaffing bo'yicha amaliy qo'llanmalar ishlab chiqilishi lozim. Ular orqali xususiy sektor va davlat tashkilotlari ushbu xizmatlardan foydalanish tartibi, xavf va foydalari haqida to'liq ma'lumotga ega bo'lishlari mumkin.

2. Mehnat kodeksida autstaffing asosida ishlovchi xodimlarning huquqiy maqomini yanada aniqlashtirish zarur. Ayniqsa, xodimni boshqa tashkilotga yuborish bilan bog'liq bo'lgan huquqiy, tibbiy va mehnat xavfsizligi javobgarliklarining aniq taqsimoti belgilanmog'i lozim.

Xulosa o'rnida aytish joizki, outsorsing va autstaffing – bu zamonaviy mehnat bozorining ajralmas elementi bo'lib, ularning huquqiy va institutsional asoslarini mustahkamlash orqali O'zbekiston Respublikasida xizmatlar sohasining raqobatbardoshligini oshirishga, bandlik ko'rsatkichlarini yaxshilashga va ish beruvchilar uchun qulay mehnat muhitini yaratishga xizmat qiladi.

Adabiyotlar/Литература/References:

1. Аутсорсинг і аутстафінг: різниця, недоліки і переваги, підводні камені. URL: <https://safir.ua/ua/outsorsing-i-autstaffing-rizniczya-nedoliki-i-perevagi-pidvodni-kameni.html> (дата звернення: 17.12.2020)

2. “Autstaffing xizmatlarini ko'rsatish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida” VMQ 706-sonli qaror. <https://lex.uz/uz/docs/-7172564>
3. Циганчук Н.А., Ляшенко Р.Д., Каленюк В.В. Аутсорсинг та аутстафінг: сутність та практика реалізації, 2020.
4. Кужелев О.М. Правові послуги: сутність та види: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2020. 215 с.
5. Словарь терминов по управлению персоналом: справочное издание / Болотин И.С., Кузьминский А.Е., Михайлов А.А., Пугач В.Ф., Сорокина Н.Д. и др. – М.: МАТИ, 2009. – 160 с.

O'ZBEKISTON — 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA'LIM ISTIQBOLLARI

I RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI MATERIALLARI
2025-yil, 13-iyun

Mas'ul muharrir: *F.T.Isanova*
Texnik muharrir: *N.Bahodirova*
Diszayner: *I.Abdihakimov*

O'ZBEKISTON — 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA'LIM
ISTIQBOLLARI. I Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari.
– Toshkent: Scienceproblems team, 2025. – 93 bet.

Elektron nashr: <https://konferensiyalar.uz>

Konferensiya tashkilotchisi: Scienceproblems Team

Konferensiya o'tkazilgan sana: 2025-yil, 13-iyun

ISBN 978-9910-09-184-1

Barcha huquqlar himoyalangan.
© Scienceproblems team, 2025-yil.
© Mualliflar jamoasi, 2025-yil.