

**Вопросы работодателей к публичным обсуждениям
правоприменительной практики 26.02.2026 г. и ответы на них,
подготовленные министерством демографии
и развития человеческого капитала.**

1. Квота для участников СВО будет рассчитываться сверх квоты по инвалидам?

Ответ:

В соответствии с частью 1 статьи 5 Закон Нижегородской области от 13.11.2024 № 134-З (ред. Закона Нижегородской области от 26.12.2025 № 189-З) «О квотировании рабочих мест» устанавливается:

Работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников.

Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу несовершеннолетних в размере 1 процента от среднесписочной численности работников.

Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу участников специальной военной операции в размере 1 процента от среднесписочной численности работников.

Исходя из этого, следует, что квотирование рабочих мест должно осуществляться работодателями для трех различных категорий граждан, то есть отдельно для инвалидов, несовершеннолетних и участников специальной военной операции.

2. Участник СВО с инвалидностью будет закрывать какую из двух квот?

Ответ:

В соответствии с частью 1 статьи 5 Закон Нижегородской области от 13.11.2024 № 134-З (ред. Закона Нижегородской области от 26.12.2025 № 189-З) «О квотировании рабочих мест» (далее – Закон о квотировании) устанавливается:

Работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников.

Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу несовершеннолетних в размере 1 процента от среднесписочной численности работников.

Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу участников специальной военной операции в размере 1 процента от среднесписочной численности работников.

Положениями частей 2 и 3 статьи 7 Закона о квотировании предусматривается, что выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации, в случае:

1) заключения трудового договора с инвалидом о трудоустройстве на рабочее место непосредственно у работодателя;

2) заключения трудового договора между инвалидом и иной организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов (далее в настоящей статье - иная организация), заключившей соглашение о трудоустройстве инвалида с работодателем, которому установлена квота;

3) в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.

Выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу участников специальной военной операции обеспечивается в случае:

- заключения трудового договора с участником специальной военной операции о трудоустройстве на рабочее место непосредственно у работодателя;

- заключения трудового договора между участником специальной военной операции и иной организацией, индивидуальным предпринимателем, заключившими соглашение о трудоустройстве несовершеннолетнего или участника специальной военной операции с работодателем, которому установлена квота.

Таким образом, заключение трудового договора с участником специальной военной операции, имеющим инвалидность может учитываться как выполнение установленной квоты для приема на работу инвалида или участника специальной военной операции по выбору работодателя.

При этом следует отметить, что в соответствии с подпунктом «а» пункта 3 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 30.05.2024 № 709, выполнение квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в случае наличия непосредственно у работодателя заключенного трудового договора с инвалидом из числа ветеранов боевых действий, указанных в

подпунктах 1, 1.1, 2.2 - 2.5 пункта 1 статьи 3 Федерального закона «О ветеранах» и принимавших участие в специальной военной операции. В этом случае при трудоустройстве одного инвалида данной категории исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов.

3. Работодатель вправе выбрать квоту по несовершеннолетним или квоту по участникам СВО?

Ответ:

Нет. Согласно части 1 статьи 5 Закона о квотировании работодатели обязаны осуществлять квотирование рабочих мест, как для несовершеннолетних, так и для участников специальной военной операции.

4. Какие штрафы предусмотрены при невыполнении квоты по участникам СВО? Каким образом, кем они назначаются и в какие сроки?

Ответ:

На сегодняшний день ответственность за невыполнение работодателем установленной квоты для приема на работу участников специальной военной операции не установлена.

5. Как часто необходимо делать заявку на подбор работников на вакансию по квоте: ежемесячно или ежеквартально?

Ответ:

В соответствии пунктом 5 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 30.05.2024 № 709, работодатели в целях выполнения установленной квоты вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости за содействием в подборе работников из числа инвалидов на вакантные рабочие места.

В случае обращения работодателя в государственные учреждения службы занятости указанные учреждения осуществляют содействие в подборе работников из числа инвалидов, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости в качестве безработных или состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости в качестве ищущих работу.

При отсутствии на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным

работодателем в государственные учреждения службы занятости, государственные учреждения службы занятости обращаются к иным организациям, в том числе:

к общественным объединениям инвалидов - за содействием в поиске работников из числа инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем;

к организациям, в том числе хозяйственным товариществам и обществам, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, или индивидуальным предпринимателям в субъекте Российской Федерации, в котором осуществляет хозяйственную деятельность работодатель, согласным заключить соглашение, - за информацией о согласии этих организаций или индивидуальных предпринимателей заключить соглашение с работодателем.

В зависимости от информации, государственные учреждения службы занятости информируют работодателя или о возможности трудоустройства инвалидов в счет выполнения квоты, или о заключении соглашения.

В случае отсутствия возможности трудоустройства инвалидов в счет выполнения квоты, заключения соглашения государственные учреждения службы занятости информируют работодателя о невозможности выполнения квоты в текущем квартале.

Учитывая изложенное, полагаем целесообразным работодателям в целях выполнения установленной квоты обращаться в государственные учреждения службы занятости за содействием в подборе работников из числа инвалидов на вакантные рабочие места ежеквартально.

6. Можно ли в порядке исключения и в случае технических неполадок сдать отчёт по квоте по инвалидам и н/л на бумажном носителе и по какой форме?

Ответ:

В соответствии с пунктом 7 части 1, части 2 и 7 статьи 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели информируют государственную службу занятости о выполнении квоты для приема на работу инвалидов ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным, посредством размещения информации на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

Информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов работодатели предоставляют по форме № 7, утвержденной приказом

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.04.2024 № 195н «Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона».

Иных способов подачи данных сведений действующим законодательством не предусмотрено.

Приказом управления по труду и занятости населения Нижегородской области от 24.10.2025 № 523-319/25П/од предусмотрено, что информация о выполнении установленной квоты для приема на работу несовершеннолетних предоставляется работодателями ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным, посредством размещения на интерактивном портале службы занятости населения Нижегородской области (<https://zan.nnov.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» либо на бумажном носителе в структурное подразделение центра по месту нахождения.

Форма предоставления работодателями информации о выполнении установленной квоты для приема на работу несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в государственное казенное учреждение Нижегородской области «Нижегородский центр занятости населения», утверждена Приказом управления по труду и занятости населения Нижегородской области от 24.10.2025 № 523-319/25П/од.

7. Вопрос по квотированию участников и ветеранов СВО со 2 квартала 2026 года? Вопрос по поводу процедуры подачи отчетности. Мероприятие будет касаться изменений регионального законодательства? Как подавать отчеты по указанной категории?

Ответ:

С 1 марта 2026 г. вступают в силу поправки в Закон о квотировании, внесенные Законом Нижегородской области от 26.12.2025 № 189-З «О внесении изменений в Закон Нижегородской области «О квотировании рабочих мест», которые устанавливают обязанность для организаций, представительств и филиалов, численность работников которых превышает 100 человек осуществлять квотирование рабочих мест для приема на работу участников специальной военной операции в размере 1 процента от среднесписочной численности работников.

Предполагается, что информация о выполнении установленной квоты для приема на работу участников специальной военной операции будет предоставляться работодателями ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным, посредством размещения на интерактивном

портале службы занятости населения Нижегородской области (<https://zan.nnov.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» либо на бумажном носителе в структурное подразделение центра по месту нахождения.

В настоящее время подготовлен соответствующий проект приказа министерства демографии и развития человеческого капитала Нижегородской области.

8. Могут ли быть учтены работники (участники специальной военной операции), трудоустроенные ранее?

Ответ:

Одним из способов выполнения работодателем установленной квоты для приема на работу участников специальной военной операции является заключение трудового договора с участником специальной военной операции о трудоустройстве на рабочее место непосредственно у работодателя (ч. 3 ст. 7 Закона о квотировании).

При этом Закон о квотировании не устанавливает какую-либо зависимость от даты заключения трудового договора с участником специальной военной операции.

В связи с этим заключенные до внесения поправок в Закон о квотировании трудовые договоры с участниками специальной военной операции могут быть приняты в качестве выполнения работодателем установленной квоты для приема на работу участников специальной военной операции.

9. Какими документами можно подтвердить статус участника СВО. Как правильно подтверждать статус участника СВО при приеме на работу в рамках квоты – достаточно удостоверения ветерана боевых действий или требуются дополнительные документы?

Могут ли быть учтены работники организации, которые не проходили военную службу в соответствии с пунктом 7 ст. 38 ФЗ от 28.03.1998 № 53-ФЗ, но являющиеся участниками СВО, имеющие удостоверения, статус ветерана боевых действий?

Ответ:

В целях Закона о квотировании участниками специальной военной операции признаются граждане, которые завершили прохождение военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо у которых

прекратилось действие заключенного ими контракта о пребывании в добровольческом формировании, предусмотренном Федеральным законом от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне».

Согласно пункту 1 постановления Правительства Российской Федерации от 09.10.2024 № 1354 «О порядке установления факта участия граждан Российской Федерации в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» (далее – Постановление) участие граждан Российской Федерации, принимающих (принимавших) участие в специальной военной операции, подтверждается справкой, выдаваемой федеральными органами исполнительной власти (федеральными государственными органами), направлявшими (привлекавшими) их для участия в специальной военной операции, участникам специальной военной операции по форме согласно приложению № 1 к Постановлению.

10. Планируется ли в 2026 году изменение размера квоты для трудоустройства инвалидов в зависимости от среднесписочной численности работников, и будут ли ужесточены требования к оснащению рабочих мест?

Ответ:

Сведениями о планируемых изменениях размера квоты для приема на работу инвалидов в 2026 году и требований к оснащению рабочих мест не располагаем.

11. Если сотрудник работает на 0,5 ставки по основному месту работы и на 0,5 ставки как внешний совместитель в другой организации, может ли он быть учтён в счёт выполнения квоты у обоих работодателей или только у одного?

Ответ:

Согласно пункту 3 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. № 709, квота считается выполненной работодателем в случаях наличия:

а) заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя.

Квота по инвалидам считается выполненной, если приняли инвалида на неполный рабочий день;

б) заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов (далее – иная организация), заключившей соглашение о трудоустройстве инвалида с работодателем, которому установлена квота (далее – соглашение);

в) заключенного трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, заключившим соглашение;

г) договора возмездного оказания услуг или иного договора с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты посредством заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем, заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем.

На основании вышеизложенного квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем при наличии трудового договора с инвалидом, предусматривающего выполнение работником трудовой функции, в том числе при внешнем совместительстве.

В соответствии со статьей 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

При этом отмечаем, что абзац шестой части второй статьи 57 ТК РФ закрепляет в числе обязательных для включения в трудовой договор условий указание на режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Поэтому в трудовом договоре работника, работающего на условиях неполного рабочего времени, должен быть отражен режим его работы (конкретная продолжительность рабочего времени, часы работы и отдыха).

Таким образом, квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, в том числе на условиях неполного рабочего времени.

12. Обязан ли работодатель принимать на квотируемые места только тех граждан, которых направил центр занятости, или мы можем

самостоятельно трудоустроить льготную категорию и затем отчитаться о выполнении квоты?

Ответ:

В соответствии с положениями статьи 7 Закон Нижегородской области от 13.11.2024 № 134-З (ред. Закона Нижегородской области от 26.12.2025 № 189-З) «О квотировании рабочих мест» заключение трудового договора с инвалидом, с несовершеннолетним или с участником специальной военной операции о трудоустройстве на рабочее место непосредственно у работодателя является выполнением работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов, несовершеннолетних или участников специальной военной операции.

13. В Постановлении 366 было четко прописано, что квоту необходимо выполнить в течение года. В Постановлении 709 об этом вообще ничего нет. Уточните, пожалуйста, когда квота считается выполненной?

Ответ:

В связи с принятием Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости) и постановлением Правительством Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов» (далее - Постановления № 709), постановление Правительство Российской Федерации № 366 утратило силу.

Постановление № 709 утверждает:

- Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов;
- Правила заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Пункт 5 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов содержит последовательность действий государственных учреждений службы занятости по содействию в подборе работников из числа инвалидов на вакантные рабочие места.

При обращении работодателя за содействием в подборе работников осуществляется подбор работников из числа инвалидов, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости в качестве безработных или ищущих работу. При наличии инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем, учреждения службы занятости направляют его к работодателю для трудоустройства.

При отсутствии инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем, учреждения службы занятости обращаются к иным организациям за информацией о согласии заключить соглашение о трудоустройстве инвалидов. При наличии организаций, готовых заключить такое соглашение, работодатель направляет информацию о таких организациях работодателю. В случае если таких организаций нет, служба занятости информирует работодателя о невозможности выполнения квоты.

Таким образом, государственные учреждения службы занятости могут информировать работодателя о невозможности выполнения квоты только при соблюдении последовательности действий, установленной пунктом 5 Правил.

Учитывая ежеквартальный срок исчисления численности работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, целесообразно освобождение от выполнения квоты для приема на работу инвалидов устанавливать на календарный квартал. Таким образом, работодатель обязан выполнить квоту для трудоустройства инвалида в течение текущего квартала.

14. У организации всего одно рабочее место в счет квоты для инвалида - пришли на собеседования 2 кандидата – один обычный инвалид, а другой участник СВО. Обоим работа подходит. Кого выбрать?

Ответ:

При ответе на данный вопрос руководствуется подпунктом а пункта 3 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов: Выполнение работодателем установленной квоты обеспечивается в случаях наличия:

а) заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя. Исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов при трудоустройстве:

-одного инвалида I группы;

-одного инвалида из числа ветеранов боевых действий, указанных в подпунктах 1, 1.1, 2.2 - 2.5 пункта 1 статьи 3 Федерального закона "О ветеранах" и принимавших участие в специальной военной операции.

Следовательно, в обоих случаях речь идет только о категории «Инвалиды». Поэтому, если кандидат (соискатель) имеет статус участника СВО, но не имеет инвалидность, он не может быть принят на работу в счет квоты для трудоустройства инвалида. Выбор очевиден – в счет квоты для трудоустройства инвалида, принимаете на работу человека с инвалидностью.

Если и участник СВО имеет инвалидность, выбор за Вами, кого из двух соискателей, относящихся к категории «инвалид» трудоустроить на квотируемое место.

В случае если численность в Вашей организации превышает 100 человек, Вы можете трудоустроить его в счет выполнения квоты для трудоустройства участника СВО (часть 1 статьи 5 Закона Нижегородской области № 134-З «О квотировании рабочих мест»).

15. Есть ли какая-то форма для информирования работодателя о невозможности выполнения квоты (п. 5., абз.7, Постановление 709)?

Ответ:

Организация – работодатель, у которого численность 36 человек и выше, информирует центр занятости посредством размещения на ЕЦП «Работа в России» электронного отчета по форме 7 «Информация о выполнении квоты для приема на работу инвалидов».

В данной форме в пункте 9 указываете размер квоты и количество человек, которые должны быть трудоустроены в счет выполнения квоты.

В пункте 10 указываете количество работников, которые работают в счет квоты. Если не работают – пишете «0».

Пункт 4 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов содержит конкретный перечень случаев, когда работодатель освобождается от выполнения установленной квоты, в том числе и в случае отсутствия на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу и соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакансиям, заявленным работодателем, либо при отсутствии в субъекте Российской Федерации, где находится работодатель, иных организаций или ИП, готовых заключить соглашение.

В случае отсутствия возможности трудоустройства инвалидов в счет выполнения квоты или заключения соглашения служба занятости сама информирует работодателя о невозможности выполнения квоты в текущем квартале.

Письменное информирование работодателя по данному основанию законодательством не предусмотрено.

16. В некоторых садиках и школах в счет квоты выделена вакансия «Уборщик служебных помещений» (полная ставка; 0,5 ставки; 0.25 ставки). Данная вакансия нашим инвалидам не подходит. Организации самостоятельно себе инвалидов найти не могут.

Соглашения заключить не могут, т.к. самостоятельно финансами не распоряжаются.

Ответ:

Возникает вопрос: зачет учреждение квотирует именно эту должность - «Уборщик служебных помещений», если она не подходит «Вашим инвалидам». Не подходят по спецоценке условий труда?

Что касается заключения Соглашения, Минтруд России дает разъяснение в письме от 30.10.2024 № 16-6/В-1190 «О направлении ответов на поступающие обращения исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере занятости населения, организаций, граждан, касающиеся выполнения квоты для приема на работу инвалидов».

В соответствии с Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, утвержденными Постановлением № 709, условия возмещения затрат на заработную плату и оборудование (оснащение) рабочих мест и (или) специализированных рабочих мест для трудоустройства инвалидов могут не включаться в соглашение при заключении соглашения бюджетными, автономными, казенными учреждениями.

В письме Минтруда определены порядок и условия финансирования расходов на оплату труда инвалидов, условия оборудования рабочего места инвалида и (или) условия финансирования расходов исполнителя на оборудование (оснащение) таких рабочих мест, порядок отражения на счетах бухгалтерского учета бюджетными, автономными, казенными учреждениями средств возмещения затрат работодателя при заключении соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Обязанность работодателя трудоустроить инвалида, а не только выделить (создать) рабочее квотируемое место. Соответственно, квотируемое рабочее место должно подходить инвалиду по специальной оценке условий труда и его ИПРА.

17. Какая численность работников (штатная или списочная) должна превышать 35 человек у работодателя, чтобы ему была установлена квота для приема на работу инвалидов?

Ответ:

Для расчета численности работников полагаем возможным руководствоваться Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», утвержденных приказом Росстата от 17 ноября 2025 г.

№ 638 (далее – Указания), которыми определяется списочная численность работников.

Согласно пункту 17 Указаний в списочную численность работников включаются наемные работники, работавшие по трудовому договору и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также работавшие собственники организаций, получавшие заработную плату в данной организации.

В списочной численности работников за каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам.

При определении численности работников рекомендуем руководствоваться положениями пункта 17 Указаний.

Для расчета среднесписочной численности работников работодатели могут руководствоваться разъяснениями, содержащимися в пункте 16 Указаний.

Таким образом, исходим из того что под определением слова численность имеется в виду списочная численность работников.

18. Как наладить передачу нашего отчета о выполнении квоты по молодежи на портал ИПНО? (вопрос от АГПИ им. А.П. Гайдара)

Ответ:

Отчет о выполнении квоты для трудоустройства несовершеннолетних и участников СВО размещается работодателем в электронной форме на интерактивном портале службы занятости населения Нижегородской области (<https://zan.nnov.ru/>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» либо на бумажном носителе направляется структурное подразделение центра занятости по месту нахождения организации.

Как ранее было озвучено, отчет о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов размещается только платформе «Работа в России».

19. Какая предусмотрена ответственность за нарушение прав инвалидов, несовершеннолетних и участников СВО в области трудоустройства и занятости?

Ответ:

Основание для наказания	В отношении кого применяется	Размер наказания	Норма

Неисполнение обязанности по выполнению квоты для приема на работу инвалидов (за исключением случаев, когда работодатель освобожден от ее выполнения)	Должностное лицо	Штраф от 20 000 до 30 000 руб.	Статья 5.42 КоАП РФ
	ИП	Штраф от 30 000 до 50 000 руб.	
	Юридическое лицо	Штраф от 50 000 до 100 000 руб.	
Отказ инвалиду в приеме на работу в пределах установленной квоты	Должностное лицо	Штраф от 20 000 до 30 000 руб.	
	ИП	Штраф от 30 000 до 50 000 руб.	
	Юридическое лицо	Штраф от 50 000 до 100 000 руб.	
Непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в государственную службу занятости ¹	Должностное лицо	Штраф от 300 до 500 руб.	Статья 19.7 КоАП РФ
	Юридическое лицо	Штраф от 3 000 до 5 000 руб.	

Неисполнение или исполнение не в полном объеме работодателем обязанности по выделению (созданию) рабочих мест в соответствии с установленной квотой для работников моложе восемнадцати лет, включая детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, -

влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от десяти до пятнадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати до пятидесяти тысяч рублей (статья 2.15 Кодекса Нижегородской области об административных правонарушениях).