

Účast zaměstnanců na dětských táborech a sportovních soustředěních

Uvolňování zaměstnanců na dětské tábory a sportovní soustředění je upraveno zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a jeho novelou, zákonem č. 285/2020 Sb., účinnou od 1. 1. 2021. Tento zákon posuzuje účast zaměstnanců na táborech a sportovních soustředěních jako **překážku v práci z důvodu obecného zájmu**. Těmto zaměstnancům náleží pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, **maximálně však po dobu tří týdnů** v kalendářním roce (pokud tomu na straně zaměstnavatele nebrání vážné provozní důvody.). Novinkou roku 2021 je **nárok na náhradu mzdy v délce jednoho týdne** v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele.

Důležitou podmínkou pro poskytnutí pracovního volna je, aby zaměstnanec minimálně po dobu jednoho roku před uvolněním soustavně a bezplatně pracoval s dětmi či mládeží. Tábor či sportovní soustředění musí být pořádáno právníkem osobou registrovanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let (přičemž práce s dětmi a mládeží je její hlavní náplní). Tuto skutečnost musí zaměstnanec svému zaměstnavateli prokázat.

Zaměstnavatel, jenž proplatí svému zaměstnanci mzdu v délce jednoho týdne kalendářního roku, může požádat o kompenzaci Českou správu sociálního zabezpečení. Náhradu mzdy je možné poskytnout maximálně ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, v němž je pracovní volno poskytnuto. Zaměstnavateli je kromě náhrady mzdy hrazeno také pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Formulář žádosti o úhradu poskytnuté náhrady mzdy (platu) při pracovním volnu souvisejícím s akcí pro děti a mládež je k dispozici na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení.

Jak zadat do programu KEO4 Mzdy

Pokud je zaměstnanec z důvodu účasti na táboře nebo sportovním soustředění proplacena mzda (maximálně v délce jednoho týdne v kalendářním roce) použijte překážku v práci "Jiné úkony v obecném zájmu s náhradou" nebo "Náhrada 100%". V případě, že se jedná o uvolnění zaměstnance bez náhrady mzdy, zvolte neodpracovanou dobu typu "Jiné úkony v obecném zájmu bez náhrady".