Från: Cirkulär från SKR
Till: RLK Funk Registrator
Ärende: Cirkulär 26:3: Överenskommelse om SAO-jobb
Datum: den 5 februari 2026 10:01:26

Mottagare:
- Kommunstyrelsen -Regionstyrelsen -Medlem i Sobona – kommunala företagens arbetsgivarorganisation - Arbetsgivarpolitik
Sammanfattning:
Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation har träffat Överenskommelse om SAO-jobb med Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.
SAO står för studiemotiverande arbetslivsorientering. Överenskommelsen om SAO-jobb gäller från och med den 1 februari 2026 och tillsvidare med ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

https://extra.skr.se/5.6e1e4f0219c1e4f4feeed9a.html?utm_source=notifiering&utm_medium=email&utm_campaign=cirkular

Detta är ett automatiskt utskick från cirkulär från SKR. Du kan inte svara på detta mejl. Om du vill avsluta din prenumeration gå till:
https://extra.skr.se/skr/tjanster/cirkular/prenumerationskrscirkular/avslutadinprenumeration.92470.html

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr:	26:3
Diarienr:	SKR2026/00122
Handläggare:	Karin Nordin, SKR Carola Lundberg, SKR Joakim Rydvall, Sobona Ghazal Hernesten, Sobona
Ämnesord:	SAO-jobb, Studiemotiverande arbetslivsorientering, Prao, Arbetsgivarfrågor
Avdelning:	Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet:	Förhandlingssektionen
Datum:	2026-02-05
Mottagare:	Kommunstyrelsen Regionstyrelsen Medlem i Sobona – kommunala företagens arbetsgivarorganisation Arbetsgivarpolitik
Rubrik:	Överenskommelse om SAO-jobb
Bilagor:	Bilaga 1. Överenskommelse om SAO-jobb Bilaga 2. Redogörelsetext för Överenskommelse om SAO-jobb

Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation har träffat Överenskommelse om SAO-jobb med Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

SAO står för studiemotiverande arbetslivsorientering. Överenskommelsen om SAO-jobb gäller från och med den 1 februari 2026 och tillsvidare med ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Rekommendation till beslut

Detta cirkulär innehåller rekommendation till beslut.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 26:3

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Karin Nordin

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Överenskommelse om SAO-jobb

Överenskommelsen om SAO-jobb är ett nytt kollektivavtal som ska möjliggöra en modell där elever i årskurs 8 och 9 i grundskolan kan erbjudas studiemotiverande arbetslivsorientering (SAO) som ett alternativ till traditionell prao.

Den nya överenskommelsen gäller för kommuner, regioner och Sobonas medlemmar som tillämpar Huvudöverenskommelser (HÖK).

Kort om SAO-jobb

Det är kommunen som beslutar om att införa SAO-jobb som en satsning mot särskilt utvalda högstadieskolor. Modellen för SAO-jobb har utvecklats av Nästa generation Sverige (NGS). SAO-jobbmodellen innebär att hela skolklasser i dessa skolor får chansen till ett avlönat jobb som en del av skolundervisningen.

SAO-jobben kan utföras i både offentlig och privat sektor. Kollektivavtalet om SAO-jobb reglerar villkoren för de elever som får anställning i kommun, region eller Sobona-medlem som faller inom avtalets tillämpningsområde. Privat sektor har ett motsvarande kollektivavtal om SAO-jobb.

Nedan följer några av kollektivavtalets bestämmelser i punktform.

- Syftet med avtalet är att öka elevens motivation att bli färdig med grundskolan, stärka kopplingen till arbetslivet samt ge elever insikter i yrkeslivets krav och möjligheter.
- Anställningen är tidsbegränsad och modellen innebär att elever i årskurs 8 och 9 erbjuds att arbeta 2 timmar per ordinarie skolvecka under ett års tid.
- SAO-jobb är en obligatorisk del av skolundervisningen och modellen innehåller ett krav på eleven att ha en hög eller ökande närvaro i skolan.

- Månadslönen uppgår till 750 kronor i månaden exklusive semesterförmåner och utges under tio (10) månader.
- Anställningen kan avbrytas med 14 dagars varsel och anställningen kan även pausas om eleven inte sköter skolarbetet.
- Arbetstagaren omfattas av gällande pensionsbestämmelser och avtalsförsäkringar.

Rekommendation till beslut

Sveriges Kommuner och Regioners styrelse och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisations styrelse rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, region eller kommunalförbund besluta, med anledning av träffad Överenskommelse om SAO-jobb för tillämpning fr.o.m. 2026-02-01, att anta Avtal om villkor för SAO-jobb i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Karin Nordin

Bilagor:
Bilaga 1. Överenskommelse om SAO-jobb
Bilaga 2. Redogörelsetext för Överenskommelse om SAO-jobb

Förhandlingsprotokoll
2026-01-30

Överenskommelse om SAO-jobb

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetarförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal, Avtal om villkor för SAO-jobb. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor

a) Avtal om villkor för SAO-jobb (bilaga 1),

b) Lokalt kollektivavtal om SAO-jobb (bilaga 2).

§ 2 Parternas avsikt

Parternas avsikt är att avtalet ska möjliggöra en modell där elever kan erbjudas studiemotiverande arbetslivsorientering (SAO), vilket innebär att de arbetar två timmar per vecka under ett helt år för att få en mer gedigen start på arbetslivet. Arbetet ska vara meningsfullt och utvecklande, samt ge ett värdefullt kontaktnät inom arbetslivet.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal och av överenskommelse som slutits med stöd av detta ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Kommunalt Huvudavtal (KHA) samt för Sobonas medlemmar i Sobonas förhandlingsordningsavtal.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om. Parterna är överens om att fortlöpande justera lönenivån i enlighet med bilaga 1, § 5 mom. 6.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under tid då denna överenskommelse gäller ska föras under fredsplikt.

§ 6 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, region eller kommunalförbund att anta Avtal om villkor för SAO-jobb enligt bilaga 2 som lokalt kollektivavtal.

Parterna är överens om att ett sådant avtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta det som lokalt kollektivavtal.

Arbetsgivaren ska informera berörda arbetstagarorganisationer om beslutet och lämna protokollsutdrag över beslutet till berörda arbetstagarorganisationer som begär det.

För Svenska Kommunalarbetareförbundet gäller följande. Arbetsgivaren ska uppfylla informationsskyldigheten genom att lämna protokollsutdrag över beslutet till lokal eller central arbetstagarorganisation.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona som tillämpar Huvudöverenskommelse (HÖK) och berörd arbetstagarorganisation träffas härmed lokalt kollektivavtal om Avtal om SAO-jobb med innehåll enligt bilaga 2.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal gäller från och med den 1 februari 2026 och löper tillsvidare mellan centrala parter med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Trots uppsägning ska kollektivavtalet tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts med stöd av avtalet före uppsägningen till dess att dessa anställningar har upphört enligt sina villkor.

Sägs avtalet upp upphör även det lokala kollektivavtalet vid samma tidpunkt som det centrala avtalet upphör.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

…….

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

…….

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

…….

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

…….

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

…….. ……

Vision Akademikerförbundet SSR

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

…….

Avtal om villkor för SAO-jobb

§ 1 Syfte med avtal och anställning

Mom. 1 Syftet med SAO-jobb (studiemotiverande arbetslivsorientering) är att öka elevens motivation att bli färdig med grundskolan, stärka kopplingen till arbetslivet samt ge elever insikter i yrkeslivets krav och möjligheter.

Mom. 2 Modellen innebär att elever i årskurs 8 och 9 erbjuds att lönearbeta 2 timmar per ordinarie skolvecka under ett helt år, som ett alternativ till traditionell prao. SAO-jobb är en obligatorisk del av skolundervisningen och modellen innehåller ett krav på eleven att ha en hög eller ökande närvaro i skolan.

§ 2 Tillämpningsområde

Mom. 1 Detta avtal omfattar elever i årskurs 8 och 9 som deltar i SAO-jobb enligt skolans studie- och yrkesvägledningsplan.

Anmärkningar

1. Avtalet gäller inte arbetsgivare anslutna till Sobona som tillämpar Sobonas Branschöverenskommelser (BÖK).

Mom. 2 Parterna är överens om att arbetsgivarens anställning av arbetstagare inom ramen för SAO-jobb inte ska anses utgöra ett brott mot reglerna om företrädesrätt till återanställning eller reglerna om rätt till utökad sysselsättningsgrad enligt lagen om anställningsskydd (LAS).

§ 3 Underrättelse vid anställning

Mom. 1 Arbetsgivaren ska utan dröjsmål underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation när en arbetstagare anställs som SAO-arbetare. Underrättelsen ska lämnas skriftligen och innehålla uppgift om arbetstagarens namn och anställningstidens början.

§ 4 Anställningsform

Mom. 1 Anställningen är tidsbegränsad i högst ett år och förlagd under perioden vårterminen i årskurs 8 till och med vårterminen i årskurs 9. Arbetstiden omfattar högst två timmar per ordinarie skolvecka under totalt 36 skolveckor.

Mom. 2 Med vårtermin avses i detta avtal den del av läsåret som normalt pågår från början av januari till mitten av juni. Med hösttermin avses den del av läsåret som normalt pågår från mitten eller senare delen av augusti till slutet av december. Däremellan infaller ett sommarlov, under vilket inget arbete ska utföras inom ramen för detta avtal.

Mom. 3 Om en elev önskar sommarjobba eller arbeta på ett skollov gäller detta avtal inte under sådana perioder, utan ett separat anställningsavtal måste då träffas direkt mellan arbetsgivaren och eleven.

Mom. 4 Anställningen medför inte företrädesrätt enligt LAS i full omfattning, utan endast i den begränsade utsträckning som anges nedan. Anställningstid beräknas enbart för de kalenderdagar då arbete faktiskt har utförts, och inte för hela den avtalade anställningsperioden.

§ 5 Lönebestämmelser

Mom. 1 Lön utges som månadslön under tio (10) månader. Under juli och augusti utges ingen lön.

Mom. 2 Månadslönen uppgår till 750 kr per månad, exklusive semesterersättning. Månadslönen avser ersättning för faktiskt arbetad tid samt för det ansvar som åligger eleven att fullgöra sitt skolarbete samt sin arbetslivsorientering.

Mom. 3 Om arbetstidsschemat inte fullgjorts ska löneavdrag göras. Avdraget uppgår till 13,8 procent av månadslönen per ej fullgjord arbetstimme, avrundat nedåt till helt krontal.

Mom. 4 Lön utbetalas av arbetsgivaren i efterskott vid arbetsgivarens ordinarie löneutbetalningstillfälle.

Mom. 5 Månadslönen ska framgå av det individuella anställningsavtalet.

Mom. 6 Månadslönen enligt denna bestämmelse gäller för året 2026. Därefter ska lönen justeras den 1 april varje år i enlighet med det märke och den kostnadsnorm som fastställs inom ramen för Industriavtalet.

Anmärkning

Månadslön som utbetalas till arbetstagare anställda inom ramen för SAO-jobb ska inte ingå i underlaget för beräkning av utfall eller utrymme i löneöversyn.

§ 6 Arbetstid

Mom. 1 Arbetstiden uppgår till högst två timmar per ordinarie skolvecka förlagd på eftermiddagen mellan 13.00-17.00.

Mom. 2 Det är skolan som ansvarar för schemaläggningen av arbetstiden. Det är även skolan som ansvarar för att arbetsgivaren och eleven i god tid erhåller information om schemaläggningen.

§ 7 Sjuklön

Mom. 1 Vid frånvaro på grund av sjukdom utgår sjuklön enligt gällande lagstiftning.

Mom. 2 Parterna är överens om att karensavdraget enligt 6 § andra stycket lag (1991:1047) om sjuklön ska beräknas i timmar enligt följande. Först när arbetstagaren sammanlagt varit frånvarande i fyra timmar under en och samma sjuklöneperiod ska sjuklön börja att utgå enligt reglerna i detta avtal och i enlighet med lagen (1991:1047) om sjuklön.

§ 8 Semester

Mom. 1 Anställda med SAO-jobb har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480), för närvarande 12 % av utbetald månadslön, med de avvikelser som framgår nedan.

Mom. 2 Med semesterår och intjänandeår avses kalenderår. Semesterledighet ska förläggas till skollov, om inte annat särskilt överenskoms mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Semesterersättningen ska däremot utbetalas löpande i samband med ordinarie löneutbetalning.

§ 9 Avtalsförsäkringar m.m.

Mom. 1 Arbetsgivaren är skyldig att teckna och bekosta gällande avtalsförsäkringar och erlägga sociala avgifter enligt lag på utbetald lön.

Mom. 2 Arbetstagaren omfattas av vid varje tidpunkt gällande pensionsbestämmelser.

§ 10 Avbrytande av anställningen

Mom. 1 Både arbetstagaren, arbetsgivaren och kommunen eller skolan har rätt att avbryta anställningen genom att 14 dagar i förväg underrätta motparten.

§ 11 Om anställningen pausas

Mom. 1 Om eleven inte sköter skolarbetet kan skolan pausa anställningen. Ett sådant beslut utgör ett rättsligt hinder för eleven/arbetstagaren att fullgöra sitt anställningskontrakt.

§ 12 Tjänstgöringsintyg

Mom. 1 Arbetsgivaren ska i samtliga fall där en anställning med SAO varat under 6 kalendermånader utfärda ett tjänstgöringsintyg som utvisar anställningstiden och de arbetsuppgifter som utförts. I det fall arbetstagaren så begär ska även ett vitsord utfärdas över det sätt på vilket arbetet utförts.

§ 13 Övrigt

Mom. 1 I övrigt gäller vad som följer av gällande rätt, se särskilt 8 kap Minderårigas arbetsmiljö i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete.

Lokalt kollektivavtal om SAO-jobb

§ 1 Innehåll

…….. (arbetsgivare) beslutar att anta detta kollektivavtal, Avtal om villkor för SAO-jobb, som lokalt kollektivavtal.

Till avtalet hör

1. Avtal om villkor för SAO-jobb (bilaga 1)

2. bestämmelser enligt §§ 1 (bilaga 2 undantagen), 3–5, till förhandlingsprotokoll mellan de centrala parterna.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal, Avtal om villkor för SAO-jobb gäller fr.o.m. 1 februari 2026 till och tillsvidare.

Säger central part upp Avtal om villkor för SAO-jobb, upphör detta avtal att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet.

Redogörelsetext för Överenskommelse om SAO-jobb

Inledning

SAO står för studiemotiverande arbetslivsorientering och Överenskommelse om SAO-jobb är ett nytt kollektivavtal tecknat 2026-01-30.

Denna redogörelse innehåller en kort beskrivning av SAO-jobbmodellen, och redogör för förhandlingsprotokollet och samtliga bestämmelser i bilagan samt rekommendation om lokalt kollektivavtal. Den nya överenskommelsen gäller för kommuner, regioner och Sobonas medlemmar som tillämpar Huvudöverenskommelserna (HÖK).

Kort om SAO-jobb

Nästa generation Sverige (NGS) har tagit initiativ till och utvecklat en modell för SAO-jobb.

SAO-jobbmodellen innebär att hela skolklasser i utvalda högstadieskolor i socioekonomiskt utsatta områden får chansen till ett avlönat jobb som en del av skolundervisningen. SAO-jobb är således en anställning och eleven är arbetstagare. Eleverna arbetar två timmar per skolvecka under ett års tid med start vårterminen årskurs 8. SAO-anställda har handledning och utför arbetsuppgifter anpassade efter sin ålder. Utöver skötsamhet på arbetsplatsen krävs även ett ansvarstagande i skolan, med krav på hög eller ökande skolnärvaro. Modellen är en vidareutveckling av grundskolans prao.

Det är kommunen som beslutar om att införa SAO-jobb som en satsning för särskilt utvalda skolor. I SAO-jobbmodellens upplägg är ca 2/3 av jobben som erbjuds eleverna i det lokala näringslivet och ca 1/3 i offentlig sektor. Kollektivavtalet om SAO-jobb som SKR/Sobona nu tecknat reglerar villkoren för de elever som får anställning hos kommun, region eller Sobona-medlem som tillämpar HÖK. Privat sektors avtal om SAO-jobb tecknades i december 2025 och har utgjort förlaga till SKR/Sobonas avtal för att det i så liten grad som möjligt ska skilja i anställningsvillkor mellan elever beroende på var eleven anställs. Däremot kommer eleverna få olika arbetsuppgifter och arbetslivserfarenhet beroende på verksamhet och arbetsplats.

I modellen ligger bland annat att eleven ska ha en handledare som ansvarar för elevens introduktion, vägledning och uppföljning under anställningen. Detta kollektivavtal reglerar inte villkor för handledare till SAO-anställda men det är

relevant att påtala vikten av att de arbetstagare som utses att handleda eleverna ges goda förutsättningar för att utföra uppdraget. Detta både för elevens och för handledarens skull. Att minderåriga arbetstagare ska ha handledning framgår av arbetsmiljöverkets föreskrifter. NGS tillhandahåller bland annat ett informationsblad med vägledning för handledare.

Ytterligare information om NGS och SAO-jobbmodellen finns att läsa här: SAO-jobb.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll m.m.

Innehåller en uppräkning av de bilagor som hör till avtalet.

§ 2 Parternas avsikt

Bestämmelsen beskriver parternas avsikt med avtalet.

§ 3 Tvisters handläggning

Bestämmelsen innehåller hänvisning till de avtal som föreskriver handläggningsordning vid tvist om tolkning och tillämpning.

§ 4 Ändringar och tillägg

Parterna kan under giltighetstiden uppta förhandlingar om förändringar av avtalet. Parterna har överenskommit om att under avtalets giltighetstid fortlöpande justera lönenivån i avtalet.

§ 5 Fredsplikt

Om parterna upptar förhandlingar om förändring av avtalet under tid då denna överenskommelse gäller ska förhandlingarna föras under fredsplikt.

§ 6 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Avtal om villkor för SAO-jobb är ett antagandeavtal. Parterna rekommenderar arbetsgivare som är kommun, region eller kommunalförbund att anta Avtal om villkor för SAO-jobb som lokalt kollektivavtal enligt bilaga 2, Lokalt kollektivavtal om SAO-jobb.

Till Svenska Kommunalarbetarförbundet ska arbetsgivaren efter antagande lämna protokollsutdrag över beslutet till den lokala eller den centrala arbetstagarorganisationen.

Till andra berörda arbetstagarorganisationer ska arbetsgivaren informera om att beslut om antagande fattats och protokollsutdrag behöver endast lämnas till den arbetstagarorganisation som begär det. Information kan till exempel ges i lämpligt samverkanforum. Avtalet reglerar inte hur informationen ges eller formkrav för detta. Arbetsgivaren kan således ha samma hantering och lämna protokollsutdrag till alla berörda arbetstagarorganisationer och på så sätt uppfylla informationskravet.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona (som inte är undantagna tillämpningsområdet enligt SAO-jobb § 2) gäller avtalet i och med att den centrala överenskommelsen träffats.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Bestämmelsen beskriver när avtalet börjar gälla, att det löper tillsvidare och hur lång uppsägningstid som gäller om central part säger upp det centrala avtalet. Avtalet träder i kraft den 1 februari 2026 och löper tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. För elever som ingått anställningsavtal för SAO-jobb gäller det centrala kollektivavtalet anställningstiden ut, även om avtalet har sagts upp av central part. Om det centrala avtalet upphör så upphör även det lokala avtalet samtidigt om inte centrala parter kommer överens om annat.

Avtal om villkor för SAO-jobb, bilaga 1

§ 1 Syfte med avtal och anställning

Syftet med SAO-jobb är att eleven genom avlönat arbete ska motiveras att ha hög skolnärvaro och engagemang i sina studier. Kopplingen mellan skolgång och arbetsliv är avsedd att visa eleverna hur skolarbete kan ge direkt utdelning i form av lönearbete och en väg in i samhället. Parterna i kollektivavtalet är inte initiativtagare till modellen men har tecknat detta kollektivavtal som gäller för anställda i SAO-jobb. Syftet med kollektivavtalet är att reglera villkoren för dessa anställningar så att sektorns arbetsgivare kan erbjuda anställningar med villkor anpassade för SAO-jobb. Kollektivavtalet är fristående från Huvudöverenskommelserna. Förutom detta kollektivavtal gäller lagstiftning för anställningarna.

§ 2 Tillämpningsområde

Bestämmelsen redogör för vilka elever som kan delta i SAO-jobbmodellen och därmed vara arbetstagare som omfattas av villkoren i avtalet. I och med partsställningen i avtalet, de centrala parter som tecknat avtalet, är avtalets tillämpningsområde kommuner, regioner, kommunalförbund och Sobona-arbetsgivare som tillämpar HÖK. Sobona-arbetsgivare som tillämpar Sobonas branschöverenskommelser (BÖK) omfattas inte av detta avtal.

Även om det finns personer som har företrädesrätt till återanställning eller som önskar höjd sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren så utgör det inte ett hinder för att ta emot och anställa elever på SAO-jobb. Parterna är överens om att det inte utgör ett brott mot LAS. En företrädesberättigad person kan inte göra anspråk på en SAO-anställning.

§ 3 Underrättelse vid anställning

Bestämmelsen reglerar att berörd lokal arbetstagarorganisation ska informeras när någon anställs i SAO-jobb. Underrättelsen ska vara skriftlig och innehålla arbetstagarens namn och tidpunkten för anställningens början. Om det inte är tydligt vilken lokal arbetstagarorganisation som är berörd kan det vara lämpligt att uppta en lokal dialog om detta och rutiner för underrättelse vid anställning eftersom syftet är att säkerställa insyn för berörd lokal arbetstagarorganisation.

§ 4 Anställningsform

Anställning på SAO-jobb är en särskilt kollektivavtalad tidsbegränsad anställning, grunden för tidsbegränsningen är kollektivavtalet vilket är en avvikelse från 5 § LAS. Anställningstiden för ett SAO-jobb är som längst ett år. Anställningen är inte ett vikariat, en SÄVA eller en säsongsanställning. Anställningen konverteras inte och anställningstiden läggs inte ihop med en senare anställning vid beräkning av konvertering eftersom anställningen inte är ett vikariat eller en SÄVA.

Anställning på SAO-jobb ger inte företrädesrätt till en ny SAO-anställning. Av anställningstiden i ett SAO-jobb räknas endast de kalenderdagar då arbete faktiskt har utförts som kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning. Dessa kalenderdagar läggs samman med anställningstid i en annan anställning vid beräkning av anställningstid för företrädesrätt.

Bestämmelsen reglerar endast hur anställningstid ska beräknas vid tillämpningen av 25–26 §§ LAS. Anställningstid enligt 3 § LAS beräknas för hela den avtalade anställningsperioden.

En arbetstagare ska som regel enligt 6 c § LAS få ett skriftligt bevis om anställningen med information om anställningsvillkoren. Det ska bland annat anges vilken form av tidsbegränsad anställning som avses samt anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra. Arbetsgivaren bör ange i anställningsbeviset att det rör sig om ett SAO-jobb och kan ange under vilka omständigheter anställningen får avbrytas i förtid genom en hänvisning till § 10 i kollektivavtalet.

SAO-avtalet mellan arbetsgivaren och eleven gäller endast för de två timmar i veckan som är den obligatoriska delen av skolundervisningen. Arbete enligt

detta avtal ska inte utföras på skollov. För arbete på annan tid utanför skoltid som exempelvis helger eller skollov krävs separat anställningsavtal och en sådan anställning kan inte göras med detta kollektivavtal som grund.

§ 5 Lönebestämmelser

Månadslönen är 750 kr per månad exklusive semesterersättning och avser ersättning för faktisk arbetad tid och skolarbete. Månadslönen utbetalas i efterskott vid ordinarie löneutbetalningstillfälle. Löneutbetalningstillfälle kan skilja beroende på arbetsgivare och sektor. Om eleven inte fullgjort arbete görs löneavdrag med 103 kr per timme. Semesterersättning betalas löpande. Månadslön och semesterersättning tillsammans är 840 kr per månad.

Lönenivån 750 kr per månad enligt denna bestämmelse gäller till 2027-03-31. Avtal om villkor för SAO-jobb är ett avtal fristående från HÖK och har egna bestämmelser om lön och justering av lönenivå. SAO-anställningar ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utfall/utrymme enligt HÖK/Löneavtal.

§ 6 Arbetstid

Bestämmelsen anger den maximala arbetstiden för SAO-anställningar samt när arbetet ska förläggas. SAO-jobbet är en obligatorisk del av elevens skolundervisning, finns i elevens skolschema och organiseras av skolan. Skolan ansvarar därför även för schemaläggningen av arbetstiden och att arbetsgivare och elev får information i god tid om schemaläggningen.

§ 7 Sjuklön

SjLL gäller vid frånvaro på grund av sjukdom men i kollektivavtalet har reglerats att karensavdraget är fyra timmar. Detta innebär att karensavdraget i normalfallet motsvarar hela sjuklöneperioden.

> **Exempel**
>
> Om de två timmarna arbete per vecka förläggs till samma veckodag innebär det att arbetsgivaren inte betalar någon sjuklön eftersom lönen för de två arbetstillfällena (2 x 2 timmar) under sjuklöneperioden utgör karensavdrag. Om arbetstagaren är fortsatt sjuk vid nästkommande arbetstillfälle har sjuklöneperioden (14 kalenderdagar) löpt ut och arbetstagaren kan få sjukpenning från Försäkringskassan.
>
> Skulle arbetet inte vara förlagt till samma veckodag varje vecka och arbetstagaren är sjuk mer än fyra timmar under sjuklöneperioden ska arbetsgivaren betala sjuklön enligt 6 § SjLL för de arbetstimmar utöver fyra timmar (karensavdraget) som förlagts inom sjuklöneperioden.

Bestämmelsen påverkar inte arbetsgivarens skyldighet enligt SjLL att anmäla till Försäkringskassan när arbetstagaren varit sjuk i 14 kalenderdagar.

Bestämmelsen reglerar endast sjukdom i SAO-anställningen. Sjukdom från skolan påverkar inte tillämpningen av denna bestämmelse om sjuklön.

§ 8 Semester

För anställda i SAO-jobb gäller semesterlagen med vissa avvikelser. Kalenderår är både intjänandeår och semesterår för dessa arbetstagare. Intjänad semesterersättning utbetalas löpande på månadslönen och semesterledighet förläggs till lov. Vid sjukdom eller annan semesterlönegrundande frånvaro utbetalas semesterförmån om 12 % även för tid då månadslön inte utbetalats. Arbetsgivaren behöver inte ta in semesterönskemål och besluta om förläggning av semesterledighet om inte arbetstagaren själv söker semesterledighet utöver skollov.

§ 9 Avtalsförsäkringar m.m.

De anställda eleverna omfattas av avtalsförsäkringar precis som andra anställda. Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla följande försäkringar: Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL), Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) samt Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL).

Lönen i SAO-jobb är pensionsgrundande och tjänstepensionsavsättning ska göras. Pensionsavtalet AKAP-KR har inte någon nedre åldersgräns för pensionsintjänande. Det finns en reglering i AKAP-KR om låga pensionsavgifter. Regleringen innebär att pension ska betalas ut som lön om man tjänar mindre än 0,75% av inkomstbasbeloppet för ett halvår (625,50 kr år 2026). Denna reglering blir endast tillämplig om en elev har omfattande frånvaro från SAO-jobbet som medför löneavdrag.

§ 10 Avbrytande av anställningen

Såväl arbetstagaren som arbetsgivaren, kommunen eller skolan kan avbryta ett SAO-jobb genom att underrätta motparten 14 dagar i förväg. Det finns inga formkrav på underrättelsen. Det krävs inte sakliga skäl enligt LAS för att avbryta anställningen i förtid.

§ 11 Om anställningen pausas

Bestämmelsen klargör att skolan/kommunen har rätt att pausa en SAO-anställning om eleven inte sköter sitt skolarbete. Ett beslut om paus innebär ett rättsligt hinder för eleven att i egenskap av arbetstagare fullgöra sitt anställningsavtal. Under en sådan paus får inte arbetsgivaren låta eleven utföra arbete inom ramen för SAO-anställningen.

Samtidigt innebär frånvaron inte att arbetstagaren missköter sitt arbete och bryter mot sitt anställningsavtal genom att utebli från arbetsplatsen. Detta

eftersom frånvaron beror på ett beslut fattat av skolan på grund av att eleven inte sköter sitt skolarbete.

Eftersom arbetstidsschemat under pausperioden inte fullgörs ska arbetsgivaren göra löneavdrag i enlighet med § 5 mom. 3 i avtalet.

§ 12 Tjänstgöringsintyg

Om anställningen varat i sex månader eller mer ska arbetsgivaren utfärda ett intyg som innehåller uppgift om anställningstid och de arbetsuppgifter som arbetstagaren utfört. Om arbetstagaren särskilt begär det ska tjänstgöringsintyget också innehålla ett omdöme/vitsord. Samtliga kalendermånader räknas vid beräkning av om anställningen varat i sex månader, dvs även sommarlovsmånaderna juli och augusti när inget arbete utförs och ingen lön utges.

§ 13 Övrigt

Bestämmelsen klargör att SAO-anställningar i övrigt omfattas av gällande rätt. Särskild hänvisning görs till reglerna om minderåriga i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd.

Bestämmelserna i kap. 8 AFS 2023:2 gäller för all verksamhet där minderåriga utför arbete eller genomgår utbildning. Bland annat finns regler om arbetsuppgifter som är förbjudna för minderåriga att utföra. Föreskrifterna riktar sig till arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare som låter den som inte fyllt 18 år anlitas att utföra arbete eller genomgå utbildning.

Enligt 9 § 8 kap. AFS 2023:2 ska minderåriga arbeta under ledning och tillsyn av en lämplig person som har fyllt 18 år och har kunskaper om arbetet. Det ska även finnas rutiner för hur introduktionen och handledningen ska gå till.

Av Arbetsmiljöverkets allmänna råd framgår att en lämplig person att leda och ha tillsyn över den minderåriga kan till exempel vara en lärare, arbetsledare eller en mer erfaren arbetskamrat. Personen bör ha minst ett års erfarenhet av uppgifterna från arbetsliv eller utbildning och ha nödvändiga kunskaper om risker och skydd.

NGS har inom modellen för SAO-jobb tagit fram information, bl.a. en checklista för risk och säkerhetsbedömning, som arbetsgivare kan använda som riktar sig till handledare.

Det är viktigt för både eleven och för den eller de som handleder eleven att det finns goda förutsättningar och tid för uppdraget.

Lokalt kollektivavtal om SAO-jobb, bilaga 2

Bilagan utgör en mall för antagande av Avtal om villkor för SAO-jobb som lokalt kollektivavtal.