Uppdaterad 2026-01-12

Checklista för HR vid URA

Anmäla arbetstagare på URA inom EU till mottagandelandet *behövs ej längre*, enligt Arbetsgivarverket.

URA-kontrakt skrivs i HR-arkivet (registreras först i primula). Två bilagor om villkor följer med automatik med i kontraktet (om extra bilagor behövs kan detta hanteras i HR-arkivet). Kontraktet granskas av Arbetsrätt på HR-avdelningen innan det går till arbetsgivarrepresentant för underskrift. Därefter skrivs det under av medarbetaren, och sist lägger löneenheten på HRA in eventuella skattefria ersättningar i Primula, utifrån vad som angetts i kontraktet.

Stationering med URA förutsätter en fast anknytning till en arbetsplats i ett annat land och det ska vara ett s k utbyte mellan KI och det universitet/motsvarande medarbetaren ska arbeta på. Utlandsstationeringen ska gagna KI:s verksamhet. URA-kontrakt **skrivs inte för** vistelser i annat land **om personen avser att för egen del arbeta med vetenskapliga publikationer** eller av **privata skäl** vill arbeta från ett annat land.

Tanken är att man ska bo i självhushåll på stationeringsorten, d.v.s. i hyrd lägenhet/hus, eller lägenhetshotell/”service apartments” och handla din mat, tillreda den själv och äta ”som hemma”. Boendet och dess kostnad ska vara rimlig och skälig. Närmsta chef och HR på institution avgör i samråd med kontaktperson på Arbetsrätt om resan ska betraktas som en URA-stationering eller tjänsteresa.

Socialförsäkring

En person som stationeras i utlandet av svensk myndighet betraktas som bosatt i Sverige och omfattas av svensk socialförsäkring, vilket innebär att man behåller sjukpenning, föräldrapenning och barnbidrag. Utlandsstationerad medarbetare **måste därför vara folkbokförd samt socialförsäkrad i Sverige** (undantag kan vara för personer stationerade i Norden, ta kontakt med HRA). **Kontakt behöver tas av arbetstagaren med Försäkringskassan** och olika rutiner gäller beroende på vilket land man eventuellt ska stationeras i. Viktigt att man **inte säger att man ska flytta, utan att vara utsänd en viss tid av en statlig myndighet.**
Intyg om socialförsäkringstillhörighet ska ges till HR på institution, detta är en förutsättning för att ett URA-kontrakt ska kunna skrivas. Arbetsgivaren har inget ansvar för att medföljande är socialförsäkrade.

Ej bott/varit stationerad i stationeringslandet innan stationeringen

Man får inte ha bott/varit stationerad i samma land som stationeringen är tänkt att vara i, direkt innan URA-stationeringen.

Annan inkomst

Personen får inte emotta annan inkomst, tex. ”upptoppning” av lön från annan arbetsgivare, eller stipendium som kompletterar lönen från KI. Görs detta kan arbetstagen drabbas av kvarskatt samt att KI kan behöva betala arbetsgivaravgifter på andra organisationers utbetalning.

Försäkring

KI har en samlingsförsäkring så att alla personer och dess medföljande som åker på URA-kontrakt är försäkrade via Kammarkollegiet. Alla medföljande måste stå med i kontraktet (även om de har en egen inkomst) för att omfattas av försäkringen. Lokala HR skriver ut ett signerat intyg (ett per

familjemedlem), som beskriver vad URA försäkringen omfattar. Mall för försäkringsintyg finns på medarbetarportalen under Dokument. Se länk på medarbetarportalen för försäkringsvillkor hos Kammarkollegiet. Möjlighet att teckna egendomsförsäkring via Kammarkollegiet finns, denna är skattepliktig. Arbetstagaren kan också teckna en utlandshemförsäkring hos ett annat svenskt försäkringsbolag.

Skattefria ersättningar

Merkostnadstilläggen för vuxna och barn (barn är man till dag före 19 år) är reglerade av Skatteverket och Arbetsgivarverket och uppdateras normalt varje halvår (görs av HR-avdelningen. Skriv därför in ”för närvarande” innan beloppet och att det kan komma att ändras). Även tillägg för utökat transportbehov för vuxen kan utbetalas. Merkostnadstillägg får endast betalas ut till medföljande vuxen om denne i samband med stationeringen förlorar förvärvsinkomst i form av lön, a-kassa, pension, föräldrapenning etc. Är den medföljande självförsörjande kan denne inte få merkostnadstillägg. Den anställde ska kunna styrka storleken på den förlorade förvärvsinkomsten (exempelvis en kopia på tjänstledighetsansökan).

Merkostnads, - transport, och medföljandetillägg är reglerade som högstbelopp. Övriga ersättningar ska vara rimliga och skäliga.

Ersättning för bostadskostnader är ett bidrag som är en ekonomisk hjälp för de *extrakostnader* man har vid t.ex. dubbel bosättning eller att kostnaden för bostaden utomlands är dyrare än den i hemlandet (begär in kopia på hyreskontrakt alt hyresavier för bostaden på destinationsorten som arkiveras ihop med URA-avtalet minst 10 år).

Man kan även få hjälp med bidrag till skolavgifter och barntillsyn, och då endast i godkänd pedagogisk verksamhet. Endast i undantagsfall kan annan barnomsorg tillåtas, tex. om den anställde är ensamstående. Barnomsorgskostnader minskas med maxtaxan i den kommun man är folkbokförd i.
För barn i skolålder kan man hos vissa kommuner få med sig skolpengen. OBS: Har man en medföljande vuxen på avtalet förväntas denne stå för barntillsyn. Se URA-avtalet på Medarbetarportalen eller hos Arbetsgivarverket för övriga möjliga skattefria ersättningar.

Vissa ersättningar kan få skattekonsekvenser, spara alla underlag minst 10 år. Vid skattefrågor kontakta lönechef.

Marie Curie på URA

Marie Curie allowances ska omvandlas till URA-tillägg, max upp till Skatteverkets rekommendation för URA.
För de som ska sändas ut med Marie Curie medel kan förutsättningarna avgöra från fall till fall. Återredovisningen till Kommissionen har stor betydelse hur avtalet kan se ut. Man kan i en bilaga redovisa att medlen kommer i Marie Curie-form men i URA-kontraktet skall dessa redovisas som URA-tillägg. Stäm av med Grants Office, samt Arbetsrätt på HR-avdelningen. Ryms inte medlen för Marie Curie i URA-kontraktet kan HR-avdelningen tillåta ett skattepliktigt lönetillägg.

Ledigheter

URA reglerar bara arbete och inte ledigheter annat än lagstadgad semester. Undantag kan göras för kortvarig föräldraledighet men rådgivning bör ske med Arbetsrätt på HRA då förmåner och försäkring påverkas. Reducering av tid pga. föräldraledighet enligt lag är dock tillåtet.
Vill den anställde ha någon form av tjänstledigledigt under URA-kontrakts tid, har KI rätt att ta hem den anställde och medresande till Sverige under tjänstledigheten och den anställde har inte

rätt att t.ex. ha kvar merkostnadstilläggen under ledigheten och det *kan* innebära kontraktsbrott om den anställde önskar ledighet mitt i kontraktstid.

Tjänsteresor under URA-avtalstid fungerar som vanliga tjänsteresor (men vid tjänsteresa i stationeringslandet skrivs traktamentet ner med 20% enligt Arbetsgivarverkets ”Avtal om ersättning mm vid tjänsteresa och förrättning utomlands” §6).

Lönerevision
Oftast ses lönen för medarbetare på URA över vid eventuell förlängning av kontraktet. Lönen ska då ändras både i URA-anställningen och den eventuella grundanställningen i lönesystemet.

Övriga villkor:

- En anställd ska alltid ha en parallell anställning jämte URA-anställningen. Tänk på att en tjänstledighet ska läggas in för den parallella anställningen.
- Det är inte tillåtet med bisyssla under utsändningen, t.ex. föreläsningar mot betalning etc.
- Arbetsgivarverket anser inte att arbetstagaren ska ta med sig familj om vistelsen är kortare än ett år. Om man tar med sig familj bör skattefria tillägg inte betalas ut. Ta kontakt med Arbetsrätt i denna fråga.
- Den anställde skaffar själv ev. visum, uppehålls- och arbetstillstånd.
- Uppmana till hälsokontroll och tillämpliga vaccinationer via Avonova **om nödvändigt**. Medtag vaccinationskort.
- Den anställde ska ta med giltigt EU-hälsokort (beställs hos Försäkringskassan).
- Den anställde ska *alltid* köpa ut- och hemresa via vår upphandlade resebyrå. URA-samlingsförsäkring gäller.
- Utgångsläge är att KI sänder ut alla på omfattning 100%.
- Med avtalet kommer förtroendearbetstid och ingen rätt till övertid.
- Sjukledighet ska hänvisas till Bilaga 1 till URA-kontraktet.
- Den utsände har upplysningsskyldighet till institutionens HR om förändringar som t.ex. om man blir sjuk, reser hem, blir gravid, byter bostad eller familjemedlem som reser hem, etc. semesterhemresa avses resa mellan utsändningsorten och bostadsadress i Sverige.

Annat som är bra att veta:

- KI har inga rutiner för att betala skatter, sociala avgifter, försäkringspremier eller pensionsavsättning till andra länder.
- URA-avtalet anger *en* tur- och retursemesterresa till Sverige under varje tjänstgöringsperiod av tolv månader. Man *kan* tillåta fler enl. Arbetsgivarverket, dock max 4 skattefria resor per år. Här innefattas också besöksresor för familj och resor i samband med sjkdom och dödsfall. (Ut- och hemresa kan inrymmas under flyttning). Var ändå restriktiv.
- Arkivera alla kvitton, kontraktskopior ihop med URA-avtalet i minst 10 år + innevarande år på institutionen för ev. skatterevision.
- Upplys den utresande om att KI förväntar sig regelbunden återrapportering av projektet.
- Vid kontroll av bostadskostnader kan Utrikesdepartementets kostnadsramar vara behjälpliga, detta är oftast en mer effektiv kontroll än statistik via

Arbetsgivarverket.

- Om arbetstagaren behöver betala deposition så ska det stå med i URA-kontraktet.
- Ge inte mer pengar för att flytta hem saker än vad man gav på vägen dit.
- Rekommendation att betala för extrabagage istället för övervikt.
- Retroaktiva ändringar i URA-avtalet är inte tillåtna.