Att tänka på inför utlandsstationering för arbetstagare:

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

- URA-anställningen ska i regel vara på 100%.

- 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, HR ta kontakt med HRA). **Kontakt behöver tas av arbetstagaren med Försäkringskassan och olika rutiner gäller beroende på vilket land man eventuellt ska stationeras i. Intyg från Försäkringskassan om socialförsäkringstillhörighet ska lämnas till lokal HR, ett URA-kontrakt kan inte skrivas utan detta.** Meddela att ”Du ska **inte flytta till landet** utan vistas och vara **utsänd** en viss tid av en statlig myndighet”.

Intyg från Försäkringskassan gällande svensk socialförsäkringstillhörighet ska tas med under URA-stationeringen. Vid URA-stationering inom EU/EES/Schweiz ska EU-kortet tas med.

- **Det är inte möjligt att vara utstationerad till ett land som du har din stadigvarande hemvist i. Var du har din stadigvarande hemvist avgörs i intyget från Försäkringskassan.**

- **Du ska inte motta några ersättningar från andra arbetsgivare eller stipendier under utlandsstationeringen.** Detta kan medföra personlig kvarskatt samt att KI får betala arbetsgivaravgifter på andra organisationers utbetalda medel.

- Boendeformen i ett URA-kontrakt är självhushåll på stationeringsorten, d.v.s. i hyrd lägenhet/hus, eller lägenhetshotell/”service apartments” Tanken är att man handlar sin mat, tillreder den själv och äter ”som hemma”. Motsatsen är att bo på hotell och äta på restaurang vilket är boende- och levnadsformen för tjänsteresa. Val av boende ska vara rimligt och skäligt. Närmsta chef och HR på institution avgör om din resa ska betraktas som en URA-stationering eller tjänsteresa.

- En utlandsstationering kan även omfatta villkor för medföljande familjemedlemmar. **Vid vistelse kortare än ett år ser vi restriktivt på om stationeringen ska innefatta familjemedlemmar.** Varje situation behandlas individuellt.

- URA-avtalet ger möjlighet till skattefria ersättningar för kostnader i anslutning till stationeringen, t.ex. resa, boende, förskola/skola samt övriga merkostnader och medföljandetillägg (merkostnads- och medföljandetillägg endast till medföljande som fått nedsatt inkomst pga. stationeringen. Självförsörjande medföljande kan inte få ersättning). Merkostnads- och medföljandetillägg bestäms enligt ett högst- och schablonbelopp, vilka kan komma att ändras 2 gånger/år. Ersättningarna anpassas efter de ekonomiska förutsättningar som finns och *förutsätter ökade levnadsomkostnader* på grund av stationeringen. Det är **arbetsgivaren** som avgör om skattefria ersättningar ska utgå. Du ska kunna styrka storleken på den förlorade förvärvsinkomsten genom intyg från medföljandes arbetsgivare (exempelvis en kopia på tjänstledighetsansökan).

- URA-kontraktet ska upprättas och skrivas under av alla parter innan avfärd. Kontraktet är juridiskt bindande. Kontraktet med dess innehåll, bl.a. vilka kostnader som ska ersättas och hur, gäller inte förrän alla parter har skrivit under och på så sätt godkänt de villkor som står i avtalet.

- Det är inte tillåtet att ha en bisyssla under stationeringstiden.

- Man kan göra tjänste- och hemresor under din stationering, detta ska samrådas med HR på institution, varav eventuella tillägg ska justeras.

- Det är **inte tillåtet att vara tjänstledig** av någon art under URA-kontraktsperioden. URA-avtalet kan upphöra/avslutas/pausas om utsänd väljer att vara tjänstledig. Undantag kan göras för föräldraledighet för mycket kort tid (upp till en sammanhängande period av två veckor) men detta ska samrådas med lokal HR då förmåner och försäkring påverkas.

- Du samt eventuella familjemedlemmar täcks av Kammarkollegiets URA-försäkring under stationeringstiden. Du får ett intyg på detta från HR på institution, ett intyg per familjemedlem. Se alla försäkringsvillkor hos Kammarkollegiet.

- Oftast ses lönen för medarbetare på URA över vid eventuell förlängning av kontraktet.

- Tänk på att i god tid innan stationeringen börja se över de olika boende-, förskole- och skolalternativ som finns, för att kunna välja det mest rimliga och skäliga alternativet. Välj i första hand gratis skolundervisning, under förutsättning att de håller ”svensk” standard. Barnomsorgskostnader minskas med maxtaxan i den kommun du är folkbokförd i och har kommunen skolpeng reduceras skolkostnaderna med det beloppet. Om en medföljande finns med på utlandsvistelsen förväntas denne ansvara för barnomsorgen.

- Boka inte boende och flyg/resor innan närmaste chef sagt okej till URA-stationering och vilka ramar som gäller för stationeringen. Resor bokas via KI:s upphandlade resebyrå. Kopia på hyreskontrakt på bostad ska lämnas till HR på institution. Ersättning för boendekostnader ges endast om du har *merkostnader* för att du är utlandsstationerad. Om du hyr ut din bostad i Sverige dras detta av från din ersättning.

- Kontrollera om mottagande land/arbetsplats kräver särskilt sjukförsäkringsskydd som URA-försäkringen inte täcker och se över ditt privata skydd. URA-försäkringen ersätter kostnader för akut sjukvård, men inte för planerad sjukvård vid kroniska sjukdomar. Medföljande är försäkrade genom URA när de är på stationeringsorten samt på semesterresa tillsammans med dig som har en URA-anställning.

- Kontrollera att du har nödvändiga visum-, uppehålls- och arbetstillstånd. Är du inte svensk medborgare ska du även ha giltiga tillstånd för Sverige då det är i Sverige du har din anställning.