



## Møteinnkalling

---

**Utvalg:** KOMMUNESTYRET  
**Møtested:** Rømskog kommunehus  
**Møtedato:** 08.02.2018  
**Tidspunkt:** 18:00

---

Forfall meldes på tlf 69 859177 eller e-post [postmottak@romskog.kommune.no](mailto:postmottak@romskog.kommune.no) til sentraladministrasjonen, som sørger for innkalling av varamenn.

Varamenn møter kun ved spesiell innkalling.

<b>Saksnr.</b>	<b>Arkivsaksnr.</b>	<b>Innhold</b>
PS1/18	18/65	<b>ORIENTERINGSSAK KOMMUNESTYRET 8.2.18</b>
PS2/18	17/62	<b>KOMMUNEDELPLAN FOR IDRETTSLIV, FRILUFTSLIV OG KULTURBYGG I RØMSKOG 2018-2021</b>
PS3/18	18/35	<b>KS DEBATTHEFTE HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2018</b>
PS4/18	18/64	<b>OPPFØLGINGSRAPPORT FORVALTNINGSREVISJON SKOLE - RUTINER VED MOBBING</b>
PS5/18	17/281	<b>FORVALTNINGSREVISJONRAPPORT "ADMINISTRASJON OG STYRING – INTERNKONTROLL OG RUTINER"</b>
PS6/18	17/680	<b>NOMINASJON AV KANDIDATER TIL STYRET I ØSTFOLD ENERGI AS</b>

Rømskog, 31.01.2018

ordfører



## **ORIENTERINGSSAK KOMMUNESTYRET 8.2.18**

---

<b>Saksnr.:</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
1/18	Kommunestyret	08.02.2018

---

### **RÅDMANNENS INNSTILLING:**

Saken tas til orientering.

### **SAKENS FAKTA:**

Det orienteres om formannskapetets vedtak av 21.12.17 som ble behandlet ved skriftlig saksbehandling.

### **VEDLEGG:**

Samlet saksfremstilling formannskapssak 70/17

### **UTSKRIFT SENDES:**

Revisjon



## **KOMMUNEDELPLAN FOR IDRETTLIV, FRILUFTSLIV OG KULTURBYGG I RØMSKOG 2018-2021**

---

<b>Saksnr.:</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
7/17	Utvalg for Utvikling og Planutvalg	27.04.2017
5/17	Utvalg for Oppvekst og Omsorg	27.04.2017
20/17	Utvalg for Oppvekst og Omsorg	09.11.2017
36/17	Utvalg for Utvikling og Planutvalg	09.11.2017
61/17	Formannskapet	09.11.2017
43/17	Kommunestyret	09.11.2017
4/18	Utvalg for Utvikling og Planutvalg	24.01.2018
1/18	Utvalg for Oppvekst og Omsorg	25.01.2018
2/18	Kommunestyret	08.02.2018

---

### **RÅDMANNENS INNSTILLING:**

1. Rømskog kommune vedtar Kommunedelplan for idrettsliv, friluftsliv og kulturbygg 2018 – 21.
2. Foreslåtte tiltak søkes innarbeidet i budsjett/økonomiplandelen.

### **Behandling/vedtak i Utvalg for Utvikling og Planutvalg - 24.01.2018**

Forslag fra Tone H. Jørgensen (Ap):

Nytt punkt 1: Planutvalget oppfordrer arbeidsgruppa til full gjennomgang av innspill, formuleringer og ordlyd.

Enstemmig vedtatt.

### **VEDTAK:**

1. Planutvalget oppfordrer arbeidsgruppa til full gjennomgang av innspill, formuleringer og ordlyd.
2. Rømskog kommune vedtar Kommunedelplan for idrettsliv, friluftsliv og kulturbygg 2018 – 21.
3. Foreslåtte tiltak søkes innarbeidet i budsjett/økonomiplandelen.

### **Behandling/vedtak i Utvalg for Oppvekst og Omsorg - 25.01.2018**

Rådmannens innstilling enstemmig vedtatt.

### **VEDTAK:**

1. Rømskog kommune vedtar Kommunedelplan for idrettsliv, friluftsliv og kulturbygg 2018 – 21.
2. Foreslåtte tiltak søkes innarbeidet i budsjett/økonomiplandelen.

### **SAKENS FAKTA:**

Gjeldende kommunedelplan ble vedtatt i kommunestyret 12. desember 2013 og skal rulleres innen 2018. Den består av en kortsiktig og en langsiktig del. Den kortsiktige delen – handlingsprogrammet - har et tidsperspektiv på 4 år og skal rulleres hvert år. Den langsiktige delen har et tidsperspektiv på 12 år.

Det er en forutsetning at det utarbeides en kommunal plan for å få tildelt midler til idrett, friluftsliv og kulturbygg. Planen er et styringsverktøy og skal knyttes opp mot kommunens budsjett og økonomiplan.

Utvalget for Oppvekst og Omsorg vedtok 27.04.17 å starte revidering av delplanen for idrettsliv, friluftsliv og kulturminner. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe som består av: Roar Høisveen (Utvalg for Oppvekst og Omsorg), Hilde Rasmussen (Planutvalget), Dag-Ivar Høisveen (Idrettsrådet) og Rita Berget Lindblad (kulturleder) som har hatt ett arbeidsmøte, og kontakt via e-post og telefon.

9. november 2017 vedtok Utvikling og plautvalget å legge forslag til Delplan for idrettsliv, friluftsliv og kulturminner ut til offentlig ettersyn i hht. Plan- og bygningsloven § 11-14 med høringsfrist 27. desember.

Det har kommet innspill fra Nordre Rømskog JFF på handicap-brygger, Forum for natur og friluftsliv i Østfold har kommet med innspill om å endre fra St.m 39 til ny St.m. 18 – *Natur som kilde til helse og livskvalitet*, og referere / henvise til Folkehelseplanen i større grad. Østfold fylkeskommune anbefaler ikke å koble Kommunedelplan for idrettsliv, friluftsliv og kulturbygg 2018 – 21 sammen med Kulturminneplanen 2018 – 21 som planlagt. Planene vil fremstå mer oversiktlige hver for seg.

#### **VURDERING:**

Forslaget til kommunedelplanen bygger på forrige plan i forhold til overordnede føringer og innkomne innspill, samt behov for fremtiden. Innspill i høringsrunden er hensyntatt. Kommunedelplan for idrettsliv, friluftsliv og kulturbygg 2018 – 21 og Kulturminneplanen 2018 – 21 vedtas hver for seg.

#### **KONKLUSJON:**

Forslag til Delplan for idrettsliv, friluftsliv og kulturbygg 2018 – 21 vedtas.

#### **VEDLEGG:**

Delplan for idrettsliv, friluftsliv og kulturbygg i Rømskog 2018 - 21

#### **UTSKRIFT SENDES:**

Idrettsrådet



## **KS DEBATTHEFTE HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2018**

---

<b>Saksnr.:</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
5/18	Formannskapet	29.01.2018
3/18	Kommunestyret	08.02.2018

---

### **RÅDMANNENS INNSTILLING:**

Rømskog kommune gir følgende innspill til KS Debattheft 2018:

Dersom den disponible rammen i lønnsoppgjøret 2018 er begrenset, bør lønnsforhandlinger i størst mulig grad skje sentralt. Lokale forhandlinger er arbeidskrevende, og med en begrenset lokal pott står ikke samlet ressursbruk i forhold til gevinst i egen organisasjon.

Forhandlingene bør belønne kompetanse og ansvar, med fokus på f.eks forskjeller mellom fagarbeider/assistenter og høyskolegruppene fremfor ansiennitetstillegg.

Rømskog kommune stiller seg bak KS sine vurderinger og målsettinger for arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon. Særaldersgrensene må vurderes ifht hvilke yrkesgrupper som fortsatt har behov for slike aldersgrenser.

IA-avtalen ble inngått for å bidra til redusert sykefravær, økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne og heve arbeidstakernes avgangsalder. Rømskog kommune opplever ikke at IA-avtalen fungerer optimalt, og avtalen bør derfor evalueres bredt.

Rømskog kommune anbefaler at nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav bør være veiledende og ikke bindende.

### **Behandling/vedtak i Formannskapet - 29.01.2018**

Det ble fremsatt følgende endringsforslag fra Gudbrand Kvaal (Sp):

Tredje setning i første avsnitt strykes.

Endringsforslaget ble enstemmig vedtatt.

### **VEDTAK:**

Rømskog kommune gir følgende innspill til KS Debattheft 2018:

Dersom den disponible rammen i lønnsoppgjøret 2018 er begrenset, bør lønnsforhandlinger i størst mulig grad skje sentralt. Lokale forhandlinger er arbeidskrevende, og med en begrenset lokal pott står ikke samlet ressursbruk i forhold til gevinst i egen organisasjon.

Rømskog kommune stiller seg bak KS sine vurderinger og målsettinger for arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon. Særaldersgrensene må vurderes ifht hvilke yrkesgrupper som fortsatt har behov for slike aldersgrenser.

IA-avtalen ble inngått for å bidra til redusert sykefravær, økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne og heve arbeidstakernes avgangsalder. Rømskog kommune opplever ikke at IA-avtalen fungerer optimalt, og avtalen bør derfor evalueres bredt.

Rømskog kommune anbefaler at nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav bør være veiledende og ikke bindende.

**SAKENS FAKTA:**

KS ønsker kommunens innspill til Hovedtariffoppgjøret 2018 og har sendt ut sitt debatthefte med følgende spørsmål til arbeidsgiversiden:

1. Hvilke elementer i oppgjøret skal prioriteres innenfor den disponible rammen?  
I 2018 er det hovedtariffoppgjør. Det kan forhandles om hele Hovedtariffavtalen (HTA), og det skal gjennomføres sentralt lønnsoppgjør. KS forhandler på vegne av kommunene og har fullmakt til å inngå tariffavtaler på våre vegne. Det ventes en moderat reallønnsvekst i 2018. Resultatet av mellomoppgjøret i 2017 innebærer at en god del av rammen for lønnsoppgjøret i 2018 allerede er brukt. Virkningstidspunkt for tillegg i 2017 sammen med anslått lønnsglidning bidrar til at ca 1,8 prosent av årslønnsveksten er bundet opp før forhandlingene starter.

2. Er det andre tema eller mål KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenstepensjon?

Det arbeides med å få endret offentlig tjenstepensjon og AFP-ordningen.

Tjenstepensjonsordningene i KS' tariffområde er hjemlet i Hovedtariffavtalen og endringer må gjennomføres gjennom forhandlinger. KS har som mål at endringene skal gi gode og trygge ordninger som bidrar til styrket rekruttering og mer forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgiverne samt begrenset kostnadsvekst.

3. Hva skal være KS sin posisjon i drøftinger om videre samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?
  - a. Hvordan kan et videre samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet bidra til å stimulere til nytenkning og ny giv i arbeidet med å redusere sykefraværet og inkludere flere i arbeid?
  - b. Hvordan bør et videre samarbeid på nasjonalt nivå innrettes for å bidra til økt måloppnåelse i kommunal sektor?
  - c. Hvilke andre modeller enn et videre nasjonalt samarbeid kan være nødvendig for å oppnå målet om redusert sykefravær og et mer inkluderende arbeidsliv i kommunal sektor?

IA-avtalen ble inngått mellom arbeidslivets parter og staten i 2001, for å bidra til redusert sykefravær, øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne og heve eldre arbeidstakeres avgangsalder. IA-avtalen har vært reforhandlet flere ganger og nåværende avtale utløper i 2018.

4. Hvordan bør KS forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?
  - a. Bør KS kunne akseptere nye forslag til bindende bemanningsnormer og/eller kompetansekrav under visse forutsetninger? I så fall, hvilke?
  - b. Bør KS i stedet peke på andre virkemidler for å ivareta de nasjonale hensynene som ligger bak forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav? I så fall, hvilke?  
På bakgrunn av flere lovkrav og forslag knyttet til bemanning og kompetanse, vil KS vite hvordan de på vegne av medlemmene skal forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav. Bindende krav på virksomhetsnivå vil kunne begrense lokaldemokratiets og arbeidsgivers handlingsrom. KS viser også til usikkerhet knyttet til om kommunen kompenseres økonomisk fullt ut ved innføring av slike normer. I noen tilfeller vil innføring av bemanningsnormer på et område innebære at man må omprioritere fra et annet. Særlig aktuelt er diskusjonen om

lærertetthet og kompetansekrav i skole og den foreslåtte bemanningsnormen i barnehage. **Vedlegg:**

KS Strategikonferanse 27.-28.2.18 vil være arena for å drøfte innspill fra kommunene.

#### **VURDERING:**

Rådmannens ledergruppe har drøftet spørsmålene, og rådmannen har gjort følgende vurderinger:

1. Hvilke elementer i oppgjøret skal prioriteres innenfor den disponible rammen?  
Hvis det skal avsettes midler til lokale lønnsforhandlinger bør % satsen være av en viss størrelse. Lokale forhandlinger er arbeidskrevende, og med en begrenset lokal pott står ikke samlet ressursbruk i forhold til gevinst i egen organisasjon. Forhandlingene bør belønne kompetanse og ansvar, med fokus på f.eks forskjeller mellom fagarbeider/assistenter og høyskolegruppene fremfor ansiennitetstillegg.
2. Er det andre tema eller mål KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon?  
Særaldersgrensene bør vurderes. ifht hvilke yrkesgrupper som fortsatt har behov for slike aldersgrenser.
3. Hva skal være KS sin posisjon i drøftinger om videre samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?  
IA-avtalen bør evalueres bredt. Skal IA-avtalens mål nås må det sikres:
  - Tydeligere forventninger/medvirkningsplikt for ansatte, der plikter og rettigheter vektlegges like mye.
  - En forsterkning av lederrollen i IA-arbeidet hos arbeidsgiver, med kompetanseheving i strukturert oppfølgingsarbeid.
  - Økte ressurser til arbeidet med oppfølging av sykemeldte. KS bør vurdere krav om større ressursstøtte fra Arbeidslivssentrene til kommunene både på individuelt og systemrettet nivå.
  - Styrkede rammer for lønnstilskudd for å øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne, tilretteleggingstilskuddene bør høynes både ved lav og høy sats.

Rømskog kommune har nådd sitt mål om nærvær. Hovedansvaret for oppfølging av sykemeldte ligger hos den enkelte leder med personalansvar, og vi opplever god bistand i arbeidet fra NAV, NAVs Arbeidslivssenter og ikke minst Romerike HMS-senter.

4. Hvordan bør KS forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?  
For distriktskommuner vil slike normer kunne falle uheldig ut fordi det allerede er få søkere til stillingene, og resultatet vil kunne bli at f.eks de aller fleste nye lærerstillinger vil komme i sentrale strøk. Rådmannen støtter seg til KS sin vurdering om at bemanningsnormer og kompetansekrav bør være veiledende, ikke bindende. Et bindende krav til kommunene uten fokus på midler vil bety en betydelig økonomisk utfordring. For øvrig bør det arbeides med en langsiktig strategi for utdanningsvalg for å sikre at flere tilegner seg den kompetansen det er behov for på sikt i kommunal sektor.

#### **KONKLUSJON:**

Rømskog kommunes innspill til KS bør avgis i tråd med ovennevnte vurderinger.

**VEDLEGG:**

KS Debattefte 2018

<http://www.ks.no/contentassets/184e492288a640688220732e972622fa/debattefteks2018.pdf>

**UTSKRIFT SENDES:**

KS Østfold





## **OPPFØLGINGSRAPPORT FORVALTNINGSREVISJON SKOLE - RUTINER VED MOBBING**

---

<b>Saksnr.:</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
4/18	Kommunestyret	08.02.2018

---

### **KONTROLLUTVALGETS INNSTILLING:**

1. Oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport «Skole – rutiner ved mobbing» tas til orientering.
2. Administrasjonen videreutvikler sine rutiner for å ivareta elever ved varsel om mobbing, og tilpasser disse til nytt regelverk om elevenes skolemiljø (udir -3-2017).

### **SAKENS FAKTA:**

Det er gjennomført ettårs kontroll etter systemrevisjon av rutiner ved mobbing ved Rømskog skole. Kontrollutvalget behandlet saken i sitt møte 14.11.17.

### **VURDERING:**

Disse er innarbeidet i rapporten.

### **KONKLUSJON:**

Saken legges frem for kommunestyret.

### **VEDLEGG:**

Oppfølgingsrapport «Skole – rutiner ved mobbing»

### **UTSKRIFT SENDES:**

Revisjon  
Oppvekstleder  
Rektor  
Samarbeidsutvalget ved Rømskog skole



## **FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT "ADMINISTRASJON OG STYRING – INTERNKONTROLL OG RUTINER"**

---

<b>Saksnr.:</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
5/18	Kommunestyret	08.02.2018

---

### **KONTROLLUTVALGETS INNSTILLING:**

1. Kommunestyret tar forvaltningsrevisjonsrapport «Administrasjon og styring – internkontroll og rutiner, 2017» til orientering, og ber administrasjonen følge opp rapportens anbefalinger og iverksette anbefalte tiltak innenfor dagens økonomiske rammer og bemanning
2. Kontrollutvalget følger opp vedtaket ved å bestille oppfølgingsrapport fra revisjonen et år etter at revisjonsprosjektet er behandlet i kommunestyret.

### **SAKENS FAKTA:**

Indre Østfold Kommunerevisjon IKS gjennomførte systemrevisjon i kommunens tjenester sommeren 2017.

Kontrollutvalget har behandlet rapporten i sitt møte 14.11.17.

### **VURDERING:**

Vurderingene er innarbeidet i rapporten.

### **KONKLUSJON:**

Saken legges frem for kommunestyret.

### **VEDLEGG:**

Forvaltningsrevisjonsrapport

### **UTSKRIFT SENDES:**

Revisjonen

**NOMINASJON AV KANDIDATER TIL STYRET I ØSTFOLD ENERGI AS**

---

<b>Saksnr.:</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
4/18	Formannskapet	29.01.2018
6/18	Kommunestyret	08.02.2018

---

**RÅDMANNENS INNSTILLING:**

Rømskog kommune foreslår følgende til styreverv i Østfold Energi AS:

**Behandling/vedtak i Formannskapet - 29.01.2018**

Det ble fremsatt følgende fellesforslag:

Rømskog kommune foreslår Gudbrand Kvaal til styreverv i Østfold Energi AS.

Enstemmig vedtatt.

**VEDTAK:**

Rømskog kommune foreslår følgende til styreverv i Østfold Energi AS:

Gudbrand Kvaal.

**SAKENS FAKTA:**

Etter bestemmelsene i aksjonæravtalen skal Østfold fylkeskommune nominere 6 kandidater til styret, tre av hvert kjønn. De øvrige aksjonærene skal samlet nominere 8 kandidater, 4 av hvert kjønn. Valgkomiteen skal sette sammen et forslag til et samlet sett kompetent og kjønnsbalansert styre med varamedlemmer og styrets leder. Aksjonærene skal derfor i sin nominasjon ikke fordele sine kandidater på de ulike vervene. Kandidatene bør presenteres med en kortfattet CV, hvor relevant kompetanse for styrevervet fremgår. Kommunene bør samtidig nominere sine to kandidater til ny valgkomité. Denne nominasjonen vil ikke kunne overprøves av valgkomiteen, men vil bli lagt direkte frem for generalforsamlingen.

Valgkomiteen legget også til grunn at ordførere, varaordførere og stortingsrepresentanter ikke bør nomineres til styret.

Tjenestetiden er to år.

Valgkomitéen må ha mottatt nominasjonene senest 1. mars 2018. Sarpsborg kommune som største aksjonær er bedt om å ta ansvar for å koordinere kommuneaksjonærenes nominering.

Relevante bestemmelser

Aksjonæravtale Østfold Energi AS

**VURDERING:**

Det vurderes at kommunen bør foreslå kandidater til de ulike verv i selskapet.

**KONKLUSJON:**



Saken legges frem uten navneforslag.

**VEDLEGG:**

Brev fra Østfold Energi AS  
Signert aksjonæravtale  
Valgkomiteens instruks

**UTSKRIFT SENDES:**

Østfold Energi AS  
Sarpsborg kommune v/ordfører  
Revisjon