



29.06.2023

Erklæring om arbeidsmiljø

Timelister: Alle ansatte som har en arbeidskontrakt med lønnsutbetaling basert på timer og/eller fastlønn, fører timelister eller registrerer timer elektronisk. Disse leveres inn i slutten av hver måned, pr. i dag den 20. hver måned.

Lønsslipper: Nekton Settefisk benytter firmaet Økonomitjenesten AS på Smøla, til å kjøre lønn. Lønsslipp med spesifikasjon sendes ut pr. mail eller pr. post til alle ansatte månedlig.

HMS på arbeidsplassen: Det er et kontinuerlig fokus på å opprettholde et sikkert arbeidsmiljø og redusere arbeidsrisiko på arbeidsplassen. Dette er ett av fokusområdene i ledelsen. I de månedlige driftsmøtene som holdes er HMS et eget tema som gjennomgås.

Bedriften har også avtale med bedriftshelsetjenesten, og har årlig planer for oppfølging av ulike aspekter tilknyttet HMS. Det har blant annet blitt foretatt risikovurdering av kjemikalier, støymåling og helsekontroll i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Det er innkjøpt og montert hjertestarter på bedriften. Det er utarbeidet en egen instruks for alenearbeid. Alle ansatte og deltidsarbeidere som håndterer kjemikalier og/eller medisiner gis opplæring i dette. Det arrangeres eksterne kurs ved behov, f.eks for vaksinerings og for bruk av riktig verneutstyr. Alle ansatte er kurset i førstehjelp. Alle identifiserte farer på anlegget er tydelig merket med skilt der det lar seg gjøre. Det er utarbeidet en detaljert risikovurdering av farer på anlegget. Det er utarbeidet en rekke prosedyrer for arbeidsprosesser med kjent risiko (eks. bruk av ozon). Det er utdelt personlig verneutstyr til alle ansatte (gassmaske, hjelm, vernebriller, knebeskyttere, kjemikaliehansker). Det er tilgang til ekstra verneutstyr for spesielle arbeidsoperasjoner. Det er tilgang til redningsvest på påvekstavdelingene. Det er opplyst via HSM-kurs, skilting og skriftlige instruksjoner hvor og ved hvilke arbeidsoppgaver det er påbudt å bruke verneutstyr. Dersom dette ikke følges vil den ansatte motta en muntlig advarsel: Dersom denne ikke følges vil den ansatte motta en skriftlig advarsel. Gjentatte brudd på reglementet for bruk av verneutstyr kan medføre oppsigelse.

Avvik: Det er egne prosedyrer og skjema for avviksbehandling. I de månedlige driftsmøtene gjennomgås alle avvik som har forekommet siden forrige driftsmøte, samt avvik som ikke er lukket.

Dykking: Det forekommer ikke dykking på Nekton Settefisks anlegg. Dersom det må skje utbedringer på kar eller vannrenseanlegg tømmes enheten for vann før utbedring gjennomføres.

Misnøye blant ansatte: Alle ansatte oppfordres til å ta opp hendelser eller forhold som skaper misnøye på de ukentlige driftsmøtene. Det er også alltid mulighet til å ta kontakt med daglig leder, verneombud, og tillitsvalgt direkte. Det er utarbeidet en egen prosedyre for interne klager og varsler.



MU-samtaler og utvikling av ansatte: Det holdes årlig medarbeidersamtaler mellom daglig leder og den enkelte ansatte. Det legges en plan for hver ansatts videre utvikling i bedriften. Alle ansatte tilbys nødvendige kurs for å kunne utføre sin jobb på best mulig måte. Det er utarbeidet en kompetanseoversikt og en plan for opplæring som oppdateres minimum årlig. Ansatte uten fagbrev oppfordres til å ta fagbrev, og bedriften dekker utgifter for lærebok og teoretisk kurs.

Vedrørende ILO konvensjon 87, 98 og 100:

Foreningsfrihet, vern av organisasjonsretten og kollektive forhandlinger: Alle ansatte har rett til å melde seg inn i en fagforening og å organisere seg. Ansatte har rett til å kreve kollektive forhandlinger av lønn og andre goder.

Likelønn: Bedriften skal gi lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi. Se ellers eget avsnitt «Erklæring om diskriminering».

Ærklæring om diskriminering

Nekton Settefisk skal utvikle og drive oppdrett på en sosialt ansvarsfull måte.

Nekton Settefisk har en politikk og praksis for å ikke diskriminere sine ansatte. Bedriften jobber for lik behandling av alle ansatte, uavhengig av forhold som for eksempel kjønn, seksuell legning, nasjonalitet og etnisitet. Bedriften har ansatte fra flere nasjonaliteter, og legger til rette for dette.

Nekton har ikke fått kritikk for diskriminering og har heller aldri hatt saker mot seg angående diskriminering.

Ærklæring om tvangarbeid og barnearbeid

Utvikle og drive oppdrett på en sosialt ansvarsfull måte - Tvangsarbeid

Nekton Settefisk har ikke hatt og har ikke noen tilfeller av tvangsarbeid. Alle ansatte har tilbudt sin arbeidskraft frivillig. Ingen arbeid i Nekton Settefisk har noen form for straff i seg. Ingen arbeid i Nekton Settefisk bærer preg av at den ansatte skal «betale tilbake» til bedriften det de evt. måtte skyldte. Nekton Settefisk har ikke fått kritikk for tvangsarbeid og har heller aldri hatt saker mot seg angående tvangsarbeid.



Utvikle og drive oppdrett på en sosialt ansvarsfull måte - Barnearbeid

Det er ikke tillatt å ansette eller la barn under 15 år arbeide på Nekton Settefisk. Arbeidere mellom 15 og 18 år er spesielt beskyttet og vil ikke bli eksponert for forhold som kan gå utover sikkerhet eller helse. Dette gjelder også lærlinger under 18 år. Det foretas særskilt risikovurdering av alle arbeidsoppgaver for ansatte under 18 år. Arbeidstiden skal ikke gå utover utdanning. Totalt tidsforbruk; transport, arbeide og skole, skal til sammen ikke overstige 10 timer per dag.

Samtlige prinsipper i disse erklæringene er fullt ut innført i selskapet og er i overensstemmelse med norsk lov.

Smøla, 29.06.23

Christian H. Wikan
Daglig leder Nekton Settefisk AS

Vidar Lervik
Tillitsvalgt, Nekton Settefisk AS