

DECRETO No. 276 DE 2015

08 MAY 2015

"Por medio del cual se modifica el Decreto No. 918 de 18 de diciembre de 2014"

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

En uso de sus facultades legales y constitucionales y

CONSIDERANDO

Que la Administración Departamental en cumplimiento al acuerdo definitivo con ocasión al pliego de solicitudes presentado por los funcionarios públicos, recogió la información contenida en diversos actos administrativos legalmente expedidos relacionados con el Programa de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos y los compiló a través de Decreto No. 918 de 18 de diciembre de 2014.

Que en aras de lograr un mayor beneficio en materia de Bienestar Social, Estímulos, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados al servicio de esta entidad, la Administración Departamental considera pertinente realizar algunas modificaciones al Decreto en mención.

Que es necesario adecuar algunos conceptos y denominaciones a la normatividad vigente en el tema de seguridad y salud en el trabajo.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto, este despacho,

DECRETA

ARTÍCULO 1°.- Modifíquese el artículo 15 del Decreto 918 de 2014:

ARTÍCULO 15°.- DEFINICIÓN.- Consiste en brindar un apoyo educativo al empleado para atender las necesidades de protección relacionados con la educación formal propia o la de algún integrante de su grupo familiar, con el objeto de financiar gastos educativos en que incurra el empleado. Los gastos educativos que serán objeto del apoyo serán matrículas, uniformes, útiles escolares y textos escolares.

ARTÍCULO 2°.- Modifíquese el nombre de la Sección II del Capítulo I del Título I, y el artículo 18 del Decreto 918 de 2014:

Sección II

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES - COMPONENTE SALUD

ARTÍCULO 18°.- DEFINICION.- El Componente para salud, consiste en coadyuvar al mejoramiento de la calidad de vida del empleado a través de la gestión y realización de campañas, jornadas y/ o brigadas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

Asesora

ARTÍCULO 3°.- Modifíquese el artículo 47 del Decreto 918 de 2014.

ARTICULO 47°.- BENEFICIARIOS: Serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Gobernación de Nariño, que han prestado sus servicios laborales continuos e ininterrumpidos a esta entidad en un término no inferior a 5 años y que se reconocerá cada quinquenio; así 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años.

ARTÍCULO 4°.- Dejar sin efectos el Capítulo II, Sección Única comprendida entre los artículos 55 a 60 del Decreto 918 de 2014, relativa a los Incentivos Pecuniarios por Excelencia a los Equipos de Trabajo, y cualquier otra mención contenida en el Decreto 918 sobre este tema.

ARTÍCULO 5°.- Modifíquese el numeral 4 del artículo 70 del Decreto 918 de 2014:

ARTÍCULO 70° PROCEDIMIENTO DEL RECONOCIMIENTO Y PAGO.

4. En la Resolución de reconocimiento se ordenará el pago, a nombre de la Institución que desarrolle el Programa de Postgrado, Maestría o Doctorado, la cual deberá tener en cuenta el contratista u operador para efectuar el respectivo pago o del Tesorero General del Departamento según sea el caso.

ARTÍCULO 6°.- Adiciónese el siguiente párrafo al artículo 81 del Decreto 918 de 2014.

PARAGRAFO.- El no contar con el visto bueno del jefe inmediato en la solicitud de capacitación específica no implica que no se dé trámite a la misma, la cual será estudiada en el Comité bajo los criterios de necesidad, utilidad y prestación del servicio.

ARTÍCULO 7°.- Modifíquese el nombre del Título VII, y los artículos 101, 102 y 104 del Decreto 918 de 2014.

**TITULO VII
PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

ARTICULO 101°.- El Programa de Seguridad y salud en el trabajo. Se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) busca la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del

bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones

ARTÍCULO 102°.- COORDINACION- Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación y con el apoyo técnico y financiero de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la entidad Gobernación de Nariño.

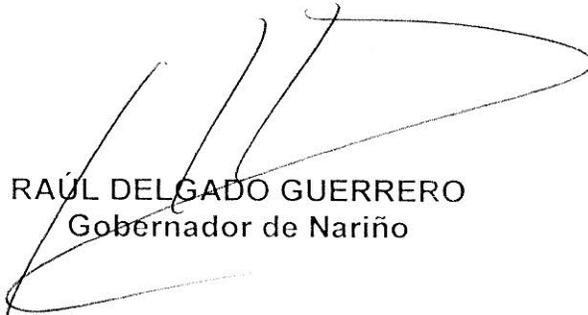
ARTICULO 104°. Acciones fundamentales para la implementación y desarrollo del SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El Departamento de Nariño llevará a cabo las siguientes actividades para cumplir con la normatividad legal vigente sobre la materia (Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014 entre otros):

1. Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la cual se expresa el compromiso e interés por mantener, proteger y mejorar la seguridad e integridad física de sus funcionarios, con la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, interviniendo los factores de riesgo con acciones encaminadas a minimizar estos factores para lograr un desempeño integral y la productividad en el ejercicio de sus funciones, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un compromiso de auto cuidado y autoprotección en su población trabajadora.
2. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud, en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
3. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales,
4. Subprogramas de: Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, protegiendo al trabajador de los factores de riesgo ocupacional, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico fisiológicas y teniendo en cuenta la realización de exámenes médico ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, vigilancia epidemiológica, prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, reubicación laboral, calificación de origen de enfermedad, información estadística de ausentismo laboral, visitas a puestos de trabajo, campañas de vacunación.,
5. Un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, mediante la identificación, reconocimiento, evaluación y control de factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que pueden afectar la salud del trabajador.
6. La Conformación de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASO), como organismo de control y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional en la entidad, con una organización

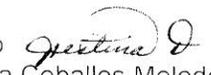
- interna para apoyar la ejecución de las actividades de seguridad y salud ocupacional programadas.
7. La Conformación de un Comité de Convivencia Laboral, que promueva el desarrollo humano y que a través de vías de consenso, disminuya y anule colisiones o conflictos individuales o grupales. El conflicto puede estar motivado por múltiples factores objetivos, por ejemplo por desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcanzan las mismas, porque se da algún cambio organizacional, por choques de personalidad o de valores, percepciones y puntos de vista contrarios, etc. Es necesario que el conflicto se administre para estimular a los individuos a buscar métodos de solución de los mismos o partiendo del supuesto de que los problemas que surgen pueden afrontarse y resolverse.
 8. La Identificación de peligros y valoración de riesgos – Panorama de factores de riesgo,
 9. Un Plan de Emergencias,
 10. Programas Preventivos de: Estilos de vida Saludables, Elementos de Protección Personal, Medidas Preventivas de sustancias Psicoactivas,
 11. Un procedimiento de Reporte de accidente laboral,
 12. Un Procedimiento de estudio de presunta enfermedad Laboral

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, **08 MAY 2015**


RAÚL DELGADO GUERRERO
Gobernador de Nariño

Vo.Bo. 
Lilian Rodríguez Flórez
Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social

Revisó 
Cristina Ceballos Melodelgado
Jefe de Oficina Asesora Jurídica

Proyectó 
Karol Lizeth López
Subsecretaria de Talento Humano