مستشفى 22 مايو يعاني من مرض عضال

القرار الجمهوري بترفيع مستشفى 22مايو إلى مركز جراحي تخصصي (قرار على الورق)

ممرات المستشفى لاتسكنها إلا الأشباح.. هكذا يصفها أهالي المنطقة

مؤامرات.. وتلاعب بمصالح الناس.. وإهدار للمال العام.. أبطالها (القطاع الخاص - مكتب الصحة - إدارة المستشفى)

أيادٍ خفية.. تسعى لتدمير الجانب الصحي بمحافظة عدن ليقع المواطن فريسة سهلة للقطاع الخاص

المواطنون يتهامسون ويتساءلون عن حال مستشفى (22 مايو العام) ويقولون هل سيواجه مصير باقي المرافق الخدمية في محافظة عدن؟ من خلال نزولنا الميداني لمعرفة الأوضاع التي أدت إلى توقف عمال هذا المرفق المهم عن العمل تلمسنا العديد من المشاكل المرتبطة بمطالب مشروعة وبالذات بالجوانب المالية (الموازنات التشغيلية) ومن خلال هذه اللقاءات تعرفنا على الأوضاع التي يمر بها هذا المرفق.

صحيفة 14أكتوبر كان لها دور لتتأكد من شكاوى المواطنين حول وضع المستشفى الذي أصبحت ممراته لاتسكنها الا الاشباح وتحققنا مع الجهات المسؤولة والمختصة (كل يغني على ليلى)، فإلى حصيلة هذا التحقيق:

تحقيق/ منى قائد

إمكانيات بسيطة

بداية لقاءاتنا كانت مع الأخ/ عبد الخالق محمد ناصر مدير إدارة التخطيط والمتابعة في مستشفى (22 مايو العام) حيث قال: أولا نشكر صحيفة (14 اكتوبر) على نزولها لتوضيح الحقيقة كل الحقيقة عن وضعية المستشفى التي أثارت جوانب العديد من الجدل لذلك فنحن نوضح هذه الحقائق بكل مصداقية، لقد تم افتتاح مستشفى (22 مايو العام) في تاريخ 12/12/ 2004م بإمكانيات بسيطة ومحدودة، وتم افتتاحه بموازنة تشغيلية لا تتجاوز (مليونا ومائتي الف) ريال شهريا وبكادر طبي وفني لا يتجاوز عدد الأصابع، ومع هذه الإمكانيات البسيطة إلا أنه استطاع خلال تلك الفترة تقديم الخدمة المتميزة والرقي بسمعة المستشفى إلى الأعلى.

وأضاف: انه تم تصنيف المستشفى كأفضل ثالث مستشفى نموذجي لعام (2009م) على مستوى الجمهورية وهذا الأمر ساعد على ترشيحه كمستشفى محافظة وذلك لمواكبة الحدث والفعالية الرياضية التي شهدتها المحافظة (خليجي 20) وتم تكليف المؤسسة الاقتصادية بإعادة تأهيل المستشفى من خلال تغيير تصميم مبنى المستشفى، إضافة إلى توفير أحدث الأجهزة والمعدات الطبية الموجودة على مستوى العالم.

ترفيع المستشفى

وواصل حديثه: نحن بسبب الظروف السلبية التي أثرت نوعا ما على استمرارية تقديم المستشفى لهذه الخدمات لأبناء المحافظة وبالرغم من أن قيادة المحافظة ممثلة بالمهندس/ وحيد علي رشيد والدكتور/ ناصر لصور مدير عام مكتب الصحة والسكان بعدن أعطت أهمية كبيرة له من حيث الدعم المعنوي والجانب المادي وتسهيل الإجراءات وكذا متابعة الجهات المختصة تم صدور قرار مجلس الوزراء (241) لعام (2013م) بترفيع المستشفى إلى مركز جراحي تخصصي وتوج هذا القرار بصدور قرار جمهوري رقم (12) لعام (2014م) بالموافقة على ترفيعه إلى مركز جراحي تخصصي.

وأضاف: لكن مع هذا وذاك وبالرغم من أنه تم اعتماد موازنة إضافية للمستشفى تصل إلى (10 ملايين) شهريا إلا ان من الملاحظ أن هناك العديد من الإضراب المستمر سواء كان من الموظفين الأساسيين أو من المتعاقدين وهذا يعود بدرجة أساسية إلى عدم الاستفادة الحقيقية من الموارد المالية سواء كان من عائدات مساهمات أو مشاركات المجتمع أو من الموازنة الفعلية المعتمدة حاليا للمستشفى.

سلبيات العمل

وقال: لذلك نحن نلخص سلبيات العمل الحالي في المستشفى في أربع نقاط أساسية أولا: عدم تفرغ المدير العام لمهامه في المستشفى بدرجة أساسية وهذا انعكس بشكل سلبي على استمرارية سير العمل فيها، إلى جانب عدم كفاءة نواب المدير العام وكذا بعض مدراء الإدارات لمهامهم أو متطلبات الوظيفية وهذا أيضا انعكس بشكل سلبي على سير العمل في المستشفى، بالإضافة إلى سوء استخدام الموارد المالية وهذا يبدو واضحاً من خلال الاعتمادات المستلمة وكيفية صرفها حيث وصل إجمالي الإيرادات لعام 2013م من مساهمات المجتمع مبلغ وقدرة (43 مليون) ريال، إضافة إلى الدعم المالي المقدم من المحافظة بصرف رواتب المتعاقدين وتحملهم المسؤولية كاملة حتى شهر (فبراير 2014م)، وأخيرا عدم الاستفادة الحقيقية من توفر الأجهزة الطبية الحديثة بالإضافة إلى مختلف الكوادر التخصصية إلا انه من المؤسف أن نقولها حقيقة أن المستشفى مازال يعمل كمجمع صحي، لذا إذا تم القضاء على هذه الأسباب لا شك أن وضع المستشفى سيتحسن عما هو عليه بكثير.

وقال: أما المتعاقدون فقد تحملنا مسؤولية متابعة موضوعهم وفقا للتعميم الصادر من مجلس الوزراء و وزارة الخدمة المدنية، حيث اوصلنا موضوعهم من خلال المتابعة الجادة معهم إلى وزارة الخدمة المدنية ووزارة الصحة وكذا المحافظة ولا زالت الإجراءات حتى اللحظة هذه موجودة في الخدمة المدنية وسيتم رفعها إلى مجلس الوزراء لمناقشة موضوعهم عبر وزارة الخدمة المدنية. مضيفاً: كما ننتهز هذه الفرصة لتقديم كافة الشكر والتقدير للدكتور/ الخضر ناصر لصور مدير عام مكتب الصحة والسكان على تجاوبه وتفاعله الكبير في تذليل كافة الصعوبات التي واجهتنا منذ بداية تحمل مسؤولية متابعة المتعاقدين في المستشفى، ولا ننسى قيادة المحافظة التي ساهمت بمختلف الأشكال سواء كان من حيث تذليل الصعوبات أو إعطائنا رسائل إلى كل من مجلس الوزراء أو وزير الخدمة المدنية أو الصحة وكذا تقديم دعمها اللا محدود بالنسبة لصرف رواتب المتعاقدين منذ شهر (ديسمبر 2012م) وحتى شهر (فبراير 2014م).

توسيع عمل المستشفى

واستطرد قائلاً: أما بالنسبة لمسألة ضم المجمع الصحي بالمديرية فهذا قرار تم اتخاذه لتوسيع عمل المستشفى كمركز جراحي، حيث دعت الضرورة ونتيجة لمحدودية مبنى المستشفى الحالي إلى ضرورة الاستفادة من موقع المجمع الصحي كعيادات خارجية تابعة للمستشفى وكذا قرار المحافظة بضم الحديقة الواقعة بجوار المستشفى إلى مبنى المستشفى وذلك للاستفادة من هذه المساحة كمبنى للإدارات والأقسام في المستشفى والمستودعات، بالإضافة إلى موقف للسيارات.

فقدان المصداقية مع الإدارة

وأوضح: نتيجة لمطالبة الموظفين المستمر والمتعاقدين بصرف رواتبهم والعلاوات المستحقة لهم والوعود المتكررة من قبل الإدارة وعدم تنفيذها أدى ذلك إلى أن تصل المسألة إلى هذا النحو، حيث فقد الموظفون والمتعاقدون المصداقية مع الإدارة. وأفاد: طبعاً لن يستمر الوضع إلى ما لا نهاية لا شك بأنه ستكون هناك بعض الحلول الايجابية في تشغيل المستشفى، حيث نحن الآن عضو لجنة التوصيف الوظيفي المشكلة من مكتب الصحة وذلك تنفيذاً لقرار المحافظة والهدف منها هو حصر جميع الموظفين الأساسيين والمتعاقدين بمختلف تخصصاتهم ومهامهم العملية بما يتناسب وطبيعة عمل المستشفى وفقا لعدد الأسرة.

وأشار: إلى أن هناك بعض الاشكاليات التي لا زالت عالقة وإدارة المستشفى غير مسؤولة عنها وهي عدم استكمال التجهيزات من قبل مؤسسة الاقتصادية التي قامت بإعادة تأهيل المستشفى، حيث لا زالت بعض الأقسام غير جاهزة وكذا بعض الأجهزة مثل (المصعد) الذي لم يتم تشغيله إلى الآن وهذا يتطلب متابعة جادة سواء من إدارة المستشفى أو قيادة المحافظة، مؤكدا استمرارية الإضراب ولكن بشكل مؤقت.

الاستقلالية لإدارة مساهمة المجتمع

وقال: لقد استطعنا إيجاد بعض الحلول التي اهمها إعطاء الاستقلالية لعمل إدارة مساهمة المجتمع من خلال إنشاء وحدات حسابية تكون موجودة فيها وتقوم بكافة الأعمال المالية وكذا إعطاء أولويات الصرف من إيرادات المساهمة بدرجة أساسية كرواتب للمتعاقدين وعلاوات النوبة بالإضافة إلى حوافز للموظفين الإداريين، وأضاف: فإذا ما طبقنا وساعدت الإدارة على تأسيس أو إعطاء الاستقلالية لإدارة المساهمة فإننا سنستطيع التغلب على العديد من المشاكل التي كانت سببها ازدواجية العمل في إدارة الحسابات والشؤون المالية بالتصرف بالمبالغ.

وأكد أنه إذا لم يتم التجاوب لهذه المطالب سيتم تصعيد الإضراب على أعلى المستويات وبالتالي لا نريد أن نصل إلى هذه المرحلة حتى لا يحرم أبناء المحافظة من مختلف العناية الطبية والرعاية الصحية لهذا المرفق الحيوي الذي تم إنشاؤه لأجلهم.

نستنكر ونستغرب

وأكمل حديثه قائلاً: نحن نستغرب من وجود بعض المديونية على المستشفى، حيث وصلت مديونية الأدوية إلى (43 مليون) ريال في الوقت الذي يوجد لدينا موازنة شهرية بـ (مليون وسبعمائة وثمانين ألف ريال) وهذا المبلغ إذا ما تم استخدامه بالشكل الصحيح سيغطي جميع احتياجات المستشفى من الأدوية والمستلزمات الطبية، بالإضافة إلى المبالغ المسحوبة والتعزيز من إيرادات مساهمة المجتمع بتوفير احتياجات المستشفى من الأدوية والمستلزمات الطبية، إلى جانب وجود مديونية لشركة المدحجي للتغذية كمستحقات للفترة من (ديسمبر 2013م) وحتى يومنا هذا.. ونستغرب من مديونية في بند التغذية لأن المبلغ المعتمد لهذا البند وصل إلى (780 ألف) ريال شهرياً، ومديونية لشركة سبأ للنظافة التي تقوم بأعمالها في نظافة المستشفى، كما أن هناك بعض المديونيات الأخرى لبعض المحلات الخاصة بالكهربائيات وغيرها.. وهذا يؤكد لنا أن هناك تلاعبا وإهدارا للمال العام، علما بأننا لا نستطيع أن نحدد من المسؤول المباشر عن ذلك لأن هذه مسؤولية الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة الذي نتوقع أن يتم نزولهم لمراجعة حسابات المستشفى للأعوام (2012م و2013م).

العمل بروح الفريق الواحد

كلمة أخيرة أوجهها إلى إدارة المستشفى ونحثها على العمل الجاد من خلال الجلوس مع مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام لطرح ومناقشة كافة المشاكل الموجودة حاليا وإيجاد حلول جذرية لها والعمل بروح الفريق الواحد عبر الأطر القانونية إلى جانب تفعيل دور مجلس الإدارة وكذا دور اللجان وذلك كي تكون القرارات جماعية وليست منفردة لأن عدم تفعيل هذه اللجان أدى إلى تدهور الوضع، بالإضافة إلى ضرورة تغيير نواب المدير العام وبعض مدراء الإدارات كما أشرنا سابقا واختيار ذوي الكفاءة القادرين على اتخاذ القرارات الصائبة والمساهمة الفعالة في حل كافة مشاكل المستشفى.

عدم توفير الرواتب

ولشفافية طرحنا للموضوع طرقنا باب الدكتور/ محمد مصطفى مدير عام مستشفى (22 مايو العام) حيث قال: الإشكالية التي يعاني منها المستشفى حاليا هي عدم توفير رواتب المتعاقدين شهريا، حيث بلغ عدد المتعاقدين فيها حوالي (138) متعاقدا، حيث كانوا سابقا يستلمون رواتبهم من مكتب المجلس المحلي بالمديرية (500 ألف) ريال شهريا حتى شهر (يوليو 2013م) اعطي لنا (مليونان وخمسمائة ألف) وبقية المبلغ يدعم من المستشفى.

وأضاف: ان الصعوبات التي واجهناها منذ تولينا إدارة المستشفى هي وجود المتعاقدين داخلها، بعضهم يستلم راتبا والبعض الآخر لم يكن يستلم باستثناء فئة الحراسة هي الفئة الوحيدة التي كانت تستلم مبلغ (20 ألف) ريال وكان عددهم (20) شخصاً، أما بقية الفئات الأخرى فلا تستلم إلا من (3 آلاف) ريال.. علما بأنها كانت لا تعطى لهم بشكل رسمي.

توحيد الرواتب

وأكمل حديثه قائلاً: سعينا جاهدين إلى توحيد الرواتب كل حسب عمله بحيث يتم صرف (25 ألفا) للأطباء ومبلغ (20 ألفا) لعمال الصيانة والحراسة، أما الطاقم التمريضي فكان توزع المبالغ على حسب النوبات فمثلا نوبة المساء كان يعطى لهم (20 ألف) ريال، ونوبة الصباح كان يصرف لهم (15 ألف) ريال بشكل مقطوع.

وأضاف: إلى أن وصلنا إلى حالة أن دخل المستشفى اصبح بالكاد يغطي إما رواتب المتعاقدين التي تبلغ شهريا (3 ملايين) ريال أو نعطي علاوة النوبة أو علاوة الإداريين.. علما بأن علاوة النوبة متأخرة إلى الآن (4 أشهر) وعلاوة الإداريين (10 أشهر) وأنا واحد منهم.

وقال: سعينا مع المجلس المحلي ومحافظة عدن لإيجاد مبلغ لهم في شهر (يوليو) العام الماضي وبالفعل تم توفيره لنا حتى شهر (فبراير 2014م) وبعدها اعتذر المحافظ والمجلس المحلي بالمديرية لعدم وجود بند للصرف وقالوا لنا (اعتمدوا على أنفسكم) وبالفعل اعتمدنا على أنفسنا في شهر (مارس) وتم صرف الراتب لهم.

علاج بالمجان

واستطرد قائلاً: لكن المعضلة الموجودة هي مطالبة الأساسيين بصرف علاواتهم طالما يتم صرف رواتب المتعاقدين هذا ما اضطرنا إلى صرف شهر للمتعاقدين وشهر للأساسيين.. علما بأن دخل المستشفى في المتوسط يصل إلى (مليونين وخمسمائة ألف ريال)، وذلك لكثرة الإعفاءات لمساعدة الناس إلى جانب مجانية التطبيق لموظفي الصحة والذي لم ترصد له أي موازنة داخل موازنتنا لعكسها على هذه الخدمات بمعنى أن كل موظفي الصحة يتعالجون لدينا بالمجان، مشيرا: إلى أنه: لدي في المستشفى (280) موظفا أساسيا بالإضافة إلى من يأتون من الخارج، حيث نقدم لهم التطبيب ونعطيهم عمليات مجانية وأشعة مقطعية وايكو وغيرها من الخدمات الطبية بالمجان، وهذا بدوره عكس على جزء من دخل المستشفى.. ناهيك عن مشكلة تأخر التسويات الوظيفية والعلاوة السنوية لموظفي الدولة التي كان من المقرر أن تمنح في شهر (ديسمبر) من العام الماضي ويرجع ذلك إلى التأخر الحاصل بين مكتب المالية ومكتب الخدمة المدنية، وحاولنا جاهدين في بداية العام أن نطلق التسويات لكن للأسف البند مركزي وبالتالي أقفل على جميع الهيئات والمستشفيات بما فيها (4) مجمعات في محافظة عدن إلى جانب مستشفى (22 مايو العام).

عدم وجود الإمكانيات المادية

وأوضح مصطفى: يرجع سبب إغلاق المستشفى إلى مطالبة المتعاقدين برواتبهم المتأخرة شهري (ابريل ومايو) إلى جانب مطالبة الأساسيين بعلاوة النوبة والتسويات، وبدورنا حاولنا مع المحافظ أن نجد حلا بحيث يتحمل المستشفى راتب شهرين وإعطائنا من المحافظة (4 ملايين) ريال، وذلك لمواجهة العجز في علاوة النوبة وعلاوة الإداريين لكن للأسف لم تخرج معهم بأي حل من هذه الحلول، ومن ثم حاولنا جاهدين مع مكتب الصحة لإيجاد عدة حلول وايضا لم نخرج بأي حل، ومن ثم حاولنا الجلوس نحن ومكتب الصحة ومدير المديرية مع النواب الإداريين والفنيين ومع الاكاديميين والنقابة وعلى رأسهم الأستاذ/ نايف البكري لوضع حل لهذه المشكلة، حيث تم عمل تصور لكن لم توافق عليه المحافظة لعدم وجود الإمكانيات المادية.

عدم الاستجابة

وأضاف: نتيجة لذلك حصل إضراب لمدة شهر كامل، ولفتح المستشفى اتخذنا إجراء دفع شهر ونصف للمتعاقدين وعلاوة شهر بشهر للأساسيين والإداريين وعلى هذا الاتفاق تم فتح المستشفى من تاريخ 22/6/ 2014م لكن للأسف بعض الموظفين لم يستجيبوا لنداء الواجب، ونحن بصدد انتظارهم لمباشرة عملهم ما لم سنتخذ الإجراءات القانونية بشأن ذلك سواء كان مع مكتب الخدمة المدنية أو مكتب الصحة.

تلمس الوضع

وواصل حديثه: طبعاً نحن شاكرون لصحيفة (14 اكتوبر) على نزولها قبل عامين لتلمس أوضاع المستشفى، حيث لم يكن هناك قسم عظام ولا قسم الأنف والأذن والحنجرة ولا قسم جراحة مسالك ولا حتى جراحة عامة وخلال تسلمنا استطعنا أن نوجد هذه الأقسام الأربعة وكان معدل العمليات في اليوم الواحد من (7 ـ10) عمليات، كما كان عدد الحالات التي تم معاينتها خلال عام2013م (33 ألف) حالة، بالإضافة إلى أنه يوم ما استلمنا المستشفى كانت عبارة عن مستشفى مديرية تحولت في عام 2013م إلى مستشفى محافظة (!) وتم رصد الموازنة له ولم تسلم إلا في عام (2014م) وبالذات في شهر (يوليو).

قرار جمهوري

وأضاف قائلاً: سعينا في شهر (فبراير 2014م) إلى إيجاد قرار جمهوري لتحويل المستشفى إلى مركز جراحي تخصصي وتم ذلك في تاريخ 16/2/2014م حيث أصدر قرار جمهوري بإنشاء المركز الجراحي التخصصي النموذجي في محافظة عدن ومركزه في المنصورة بمعنى ستكون وحدة اقتصادية قائمة بحد ذاتها فيها نظام الهيئة التخصصية وهذا يعد قفزة نوعية ليس للمستشفى فحسب وإنما لمحافظة عدن بشكل عام بأن يكون فيها هيئتان وهذا يعتبر انجازاً كبيراً للمحافظة.

غياب البعد الاستراتيجي

وأكد مصطفى أن أبرز العوائق التي تواجههم هي غياب البعد الاستراتيجي للعمل، ونحن بصدد إيجاد كادر طبي أجنبي مؤهل يعمل مع الطاقم الفني الموجود والكادر المحلي لهذه العمليات. أما بالنسبة لفائدة إقامة المركز الجراحي للمواطن فتتلخص في إمكانية إجراء عمليات جراحية ويسعر اقل داخل اليمن بدلا من ان يتكلف المواطن تكاليف السفر الى الخارج لاجراء عمليته الجراحية، لكن للأسف لم نجد التفهم من جميع الأطراف الذين يجب أن يشاركونا في هذا المجال ابتداءً من الموظفين وأهالي المنطقة مروراً بمكتب الصحة الذي يعتبر متفهما للأمر لكن لا توجد له رؤية لهذا المركز، وصولا إلى المحافظة والمجلس المحلي بالمديرية، حيث لابد أن يحافظوا عليه ويعرفوا على معنى (مركز جراحي تخصصي).

تدمير ممنهج لكل القطاعات

وواصل حديثه: هناك تدمير ممنهج لكل القطاعات الحكومية بعدن وليس لقطاع الصحة فقط، حيث أن هناك إضرابا في جميع المرافق الحكومية لذا أقول بأن كل القطاعات الحكومية مثل المسبحة إذا اختل واحد منها اختل الباقي ينهار.

كلمة أخيرة: أقول للموظفين لابد من مراعاة الله في أداء أعمالنا، نحن معكم ومع مطالبكم، لكن البلاد تمر في وضع حرج فلابد من أن نتعاون مع بعض ونساعد بعضنا البعض ونمضي إلى الأمام، وإن شاء الله خلال الفترة القادمة سيكون هناك تحسن نحن لا ننظر لمستقبل معتم بل هناك أمل وأملنا في الله كبير، وأقول للجهات الرسمية لابد أن تدعم بشكل كبير الشباب وتوجد فرص عمل للقادرين سواء كان في مرافق حكومية أو بالتعاقد مع القطاع الخاص.

وفق القوانين والنظم

وخلال جولتنا التحقيقية حول الوضع الحالي للمستشفى التقينا بالأخ/ أنور السادات السيد مدير إدارة حسابات مساهمة المجتمع بمستشفى (22 مايو العام) حيث قال: لقد تم الاتفاق على وضع آلية تنظيم لتحصيل إيراد المساهمة وفقا للقوانين والنظم النافذة وبالأخص القانون المالي رقم (8) لعام (1990م) وتعديلاته ولائحته التنفيذية وكذلك القرار الجمهوري رقم (1) لعام (2001م) بشأن اللائحة المالية لقانون السلطة المحلية والتي نصت على تولي الأجهزة التنفيذية بالوزارة حماية وتحصيل كافة الموارد المالية المبينة في القانون وأي ضرائب أو رسوم أخرى ذات طابع محلي يتم فرضها بموجب القوانين والقرارات النافذة وتوريدها إلى الحسابات المختصة ولا يجوز تجنيب كل أو بعض هذه الموارد مهما كانت الأسباب .

وأضاف قائلاً: إن مكتب المالية يرى أن تكون تحت إشراف مدير الحسابات فنيا وإداريا وذلك وفقا للقانون المالي رقم (8) لعام (1990م) وتعديلاته ولائحته التنفيذية والذي يحدد أن تمارس وزارة المالية أعمال الرقابة والتفتيش والضبط الداخلي على كافة العمليات المالية في جميع الجهات الخاضعة لهذا القانون قبل عملية الصرف والتحصيل وبعدها، ووفقا لذلك فإن إدارة المساهمة تقع تحت مسؤولية مدير الحسابات بالمركز الجراحي، حيث أن مسؤوليتها تحدد في الإشراف على المحصلين ومتابعة الإيرادات أولا بأول وقد حددتها المادة (55) من اللائحة التنفيذية من القانون المالي رقم (8) لعام (1990م) وتعديلاته بأن لا يسمح بقبول أي مبلغ لخزينة التحصيلات للدولة إلا بموجب حافظة توريد نقدية للخزينة نموذج (46) حسابات.

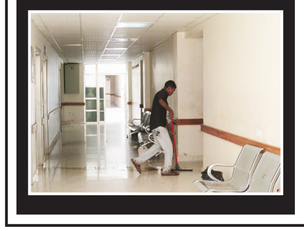
كما نصت المادة (58) من اللائحة التنفيذية للقانون المالي أنه بمجرد اعتماد حافظة التوريد إلى البنك المركزي من مدير الحسابات يقوم أمين الخزينة بتوريد كافة المتحصلات إلى البنك المركزي مقابل الإيصال المعطى له من البنك إلى مدير الحسابات الذي يقوم بمراجعة على صورة حافظة توريد وصور قسائم التحصيل ويوقع على ظهر آخر قسيمة مع ذكر رقم وتاريخ إيصال البنك وفي كل الأحوال يجب اعتماد حافظة التوريد وإيداع التحصيلات يوميا.

وأشار السادات إلى ان المادة (115) من اللائحة التنفيذية من القانون المالي نصت على أنه في نهاية كل يوم يجمع أمين الخزينة المبالغ المحصلة بالأرقام والكتابة والتوقيع عليها ثم تسلم قبل انتهاء الدوام بساعة لمدير الحسابات أو وكيلة حوافظ النقود المحصلة وصور قسائمها بشكل يومي، إلى جانب ذلك نصت المادة (117) من اللائحة التنفيذية من القانون بتكليف رئيس الجهة بجرد محتويات الخزينة في أوقات غير معروفة (3) مرات شهريا على الأقل وأن يتم ذلك بحضور أمين الخزينة وبمشاركة مدير الحسابات أو وكيله وترفق محاضر الجرد إلى رئيس الجهة الذي بدوره يحولها إلى المختصين للمتابعة والتأكد من عدم وجود مخالفة لقوانين المالية النافذة، ويحظر قطعيا الصرف المباشر من الإيرادات أو تجنيب أي نوع من الإيرادات أو جانب منها وان عدم توريد الإيرادات النقدية إلى البنك المركزي بالكامل يعد مخالفة يعاقب عليها القانون.

وقال ان المادة (282) من اللائحة التنفيذية من القانون المالي رقم (8) لعام (1990م) وتعديلاته تقضي بأن يتم حفظ الدفاتر والسجلات وإثبات جميع العمليات المالية أولا بأول من واقع مستندات الصرف أو كشوفات التسوية التي تعد من إدارة الحسابات وكذلك استخراج النتائج الدورية وتوقيعها من مدير الحسابات تمهيدا لإرسالها إلى المالية والجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة. لذا يرجى التقيد بما ذكر سابقا من قوانين وانظمة نافذة وذلك من أجل الصالح العام.

وزارة المالية بصنعاء ترفض منح المستشفى الموازنة التشغيلية المناسبة له بعد صدور القرار الجمهوري

الموظفون والمتعاقدون فقدوا المصداقية مع الإدارة نتيجة الوعود الكاذبة



غياب البعد الاستراتيجي من قبل المحافظة والمجلس المحلي للمديرية ساعد على توقف العمل في المستشفى

مخالف للإجراءات

وواصل حديثه: إن رسالة الأخ مدير عام المستشفى الموجهة إلى مدير عام مكتب المالية بتاريخ 23/4/2014م بشأن طلب نزول لجنة الرقابة والتفتيش على إدارة المساهمة بالمستشفى هذا الإجراء يعتبر مخالفاً للإجراءات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (19) لعام (1991م)، و مخالفا للقانون المالي رقم (8) لسنة (1990م) وتعديلاته والقانون رقم (50) لسنة (1999م) وكذا تعديل بعض مواد اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (1034) لسنة (1999م) وبالتالي نزول اللجنة يعتبر مخالفا لهذه القوانين، ناهيك عن وجود الأدلة والمستندات لدينا التي تؤكد أننا اتخذنا الإجراءات القانونية أولا بأول إلى الأخ المدير العام.

آلية العمل

واستطرد قائلاً: أما فيما يخص آلية العمل لإدارة مساهمة المجتمع الموجهة إلى الأخ/ مدير عام المستشفى بتاريخ 3/5/ 2014م فإن ذلك أيضا يعتبر مخالفا للهيكل التنظيمي لإدارة الشؤون المالية المقرر من قبل الأخ/ مدير عام المالية سابقا والتي أقرت أن إدارة المساهمة جزء من أجزاء إدارة الشؤون المالية وبالتالي فإنها تتبع مدير الشؤون المالية وليس مدير الحسابات، إلى جانب أنها تعتبر مخالفة للآلية المقرة في اللائحة التنفيذية لقرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة (1999م) المقرة من قبل الأخ/ وزير الصحة العامة والسكان والتي نصت على إنشاء وحدات محاسبية لمساهمة المجتمع ضمن إدارة المساهمة بالمستشفيات والمرافق الصحية.

وأضاف قائلاً: إن هذا القرار جاء مخالفاً لقرارات الإخوة محافظي محافظة عدن المتتالية للأعوام (2002م و2004م) والتي أقرت تشكيل وحدات محاسبية في جميع المرافق الصحية التي تمارس المساهمة وقد حددت تبعيتها تحت الإشراف المالي والإداري لمدير عام مكتب الصحة والسكان وبالنسبة للمستشفيات فتتبع مباشرة المدير العام للمستشفى، بالإضافة إلى أنه يعتبر مخالفا لقرار الأخ/ وزير المالية بشأن موافقته بإنشاء وحدات محاسبية مصغرة لمساهمة المجتمع وقد أكد عليه الأخ/ خالد الريمي مدير الوحدات الحسابية في شهر إبريل المنصرم.

المستشفى ليس بمستوى هيئة

وقال لذا يرجى إعادة الأمور إلى نصابها وإحالة الموضوع إلى الأخ/ مدير الوحدات الحسابية باعتباره الجهة المختصة وذلك لما فيه المصلحة العامة.. علما بأن جميع القرارات آنفة الذكر والخاصة بمشاركة المجتمع تم تنفيذها بجميع المحافظات ومنها محافظة عدن، مؤكدا ان المستشفى ليس بمستوى هيئة إطلاقا كما يبرر لكم المختصين.

واستطرد السادات قائلاً: يعتبر إصلاح الإدارة سببا أساسيا لإصلاح المال والقضاء على الفساد ولتحقيق الإدارة الفاعلة والناجحة ورفع وتحسين الأداء في الخدمات المقدمة للمواطن وذلك من خلال إعادة تفعيل العمل ببعض المواد القانونية المعطلة والنظم الإدارية النافذة ومنها تفعيل مبدأ المفاضلة المقرة قانونيا تجنبا للمزاجية والمحسوبية والمحاباة في اختيار شغل الوظائف القيادية وكذلك شغل الوظائف الإشرافية وذلك بموجب الإعلان عن الوظائف الشاغرة.

وأضاف: لذا يتطلب إعادة النظر في جميع التعيينات الإشرافية والقيادية وفقا لهذه المعايير القانونية وذلك من خلال عمل التوصيف الوظيفي المطلوب لشغل الوظائف ونوابهم للشؤون الفنية وكذا المواصفات المطلوب توفيرها فيهم وتحديد الراتب والامتيازات للوظيفة، إلى جانب عمل إعلان في الصحف المحلية والأجنبية عن جميع هذه الوظائف، وكذا إيقاف العزل والإعفاء لشاغلي الوظائف القيادية والإشرافية، بالإضافة إلى تفعيل القانون من حيث تشكيل لجان شؤون الموظفين للنظر في قضايا واستحقاقات الموظفين وذلك حسب اختصاصاتها المحددة في القانون.

وأكمل حديثه قائلاً: لابد من تفعيل مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين العاملين (مبدأ توحيد المعاملة) وكذا تفعيل التدريب والتأهيل الداخلي والخارجي، إلى جانب تفعيل العمل بنظام تقارير كفاءة الأداء السنوية للعاملين المقرة في الباب (9) الفصل (2) من قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة (1991م)، بالإضافة إلى إعادة العمل وإحياء الإستراتيجية الصحية للدولة، كما يجب على وزارة الصحة والسكان القيام بوضع الهياكل التنظيمية النمطية واللوائح لجميع المستشفيات، وإلزام أصحاب المستشفيات الخاصة بعمل عقود مع طاقمها ومساواة أجورهم مع أقرانهم في المستشفيات الحكومية وإلزامهم بالتأمين عليهم عملا بالقانون.

وضع لا يحسد عليه

ومن جانبه عبر الأخ/ أحمد العبادي موظف في مستشفى (22 مايو العام) قائلاً: يعيش مستشفى (22 مايو العام) هذه الأيام وضعا لا يحسد عليه والمؤامرات عليه من كل صوب سواء من داخل المستشفى أو من خارجه وكل هذا يهدف إلى تخريب المستشفى وإيقافه عن العمل وذلك كله يصب في مصلحة القطاع الخاص إذ لا يخفى على احد أن المستشفيات الخاصة تدفع مبالغ مالية كبيرة من أجل استمرار إقفال المستشفى ومكتب الصحة طرف رئيسي في هذه المؤامرة.

مستشفى نموذجي

وفي نهاية تحقيقنا حططنا رحالنا بمكتب الصحة بعدن والتقينا بالدكتور/ الخضر ناصر لصور مدير عام مكتب الصحة والسكان بعدن الذي قال: يعتبر مستشفى (22 مايو العام) من المستشفيات النموذجية من حيث التجهيزات والمعدات الموجودة بداخله والتي لا توجد بأي محافظة من محافظات الجمهورية اليمنية، حيث يوجد فيه (5) غرف عمليات للإنعاش.

وأضاف: أنه تم التعاقد مع المؤسسة الاقتصادية اليمنية لعمل التجهيزات للمستشفى، صحيح أن هناك بعض النواقص ولكنها ليست أساسية لعمل المستشفى مثل موضوع (المصعد والتكييف في الدور الثاني).

لا بأس بها

إلى جانب وجود العديد من المشاكل منها الموازنة التي حلت بشكل نسبي والآن يحصل المستشفى على موازنة تقديرية لا بأس بها خاصة من شهر (يونيو) بالإضافة إلى مشكلة عام (2011م) والظروف الاستثنائية التي مرت بها البلاد حيث كان المستشفى مهددة بالسرقة في تلك الفترة فقد تم التعاقد مع (149) متعاقدا إضافيا فوق الذين هم أصلا موجودون، حيث قاموا بدور لا بأس به في الحفاظ على هذه المنشأة الصحية، وهم الآن يتعاملون بردود فعل سلبية، ناهيك عن مشكلة الإدارة حيث إن هناك موظفين أساسيين لم يتم الاستفادة منهم.

وأوضح لصور: تم عقد محضر في المحافظة برئاسة وكيل المحافظة نايف البكري وحدد كل جهة لجنة فنية لتحديد عدد المراكز أو عدد الأقسام بما يتناسب مع كل قسم والآن الإجراءات تسير بشكل جيد وإن شاء الله سيتم تحديد كل قسم، أما الفائض من الموظفين فسيتم توزيعهم إلى أماكن أخرى.

الدعم بكادر أجنبي متخصص

ولفت إلى أنه سيتم دعم المستشفى بكوادر أجنبية متخصصة من جمهورية كوبا وهذا سيعمل نقلة نوعية للمستشفى إلى جانب وفده بعدد من الأطباء والفنيين الأجانب وهذا سيساعد بشكل كبير على استمرارية عمله.. علما أننا بحاجة إلى رفع الوعي لدى العاملين في المستشفى لأنه يقدم خدمة للمواطنين من هذه المحافظة والمحافظات المجاورة، إلى جانب تقديمه خدمة للعاملين أنفسهم من خلال بند مساهمة المجتمع في المستشفى إذ تم العمل بشكل منتظم، وهذا الأمر سيمكنهم من الحصول على رواتبهم التي يشكون بين الحين والآخر عن تأخرها، لذا إذا اشتغل المستشفى بالشكل المطلوب، حيث لديها إمكانية هائلة للدخل. فإن جميع المشاكل التي يعاني منها الموظفون والأساسيون على حد سواء ستحل.

مبدأ الثواب والعقاب

وواصل لصور حديثه: لذا فالكرة الآن في ملعب إدارة المستشفى وموظفيها ونحن سنكون معهم وقريبين منهم لمساعدتهم في كثير من الأمور، كما إن هناك مشكلة مع الموظفين الأساسيين وهي عدم الالتزام بالحضور وهذه تشكل مشكلة بحد ذاتها، لذا يجب على الإدارة أن تطبق عليهم مبدأ الثواب والعقاب حيث قمنا بعمل محضر مع مدير المستشفى على اعتبار أن هناك كثيراً من التجاوزات التي حصلت وخاصة في الجانب الإداري لذا عليهم الالتزام بالحضور في الفترات القادمة ونحن بصدد هذا الإجراء.

أما بخصوص عدم استجاب