

أهداف الديوان الوطني للتطهير: يقوم الديوان الوطني للتطهير بتسيير، واستغلال وصيانة الشبكات ومنشآت التطهير ومن أهدافه: ٤

الوقاية من كل أنواع التلوث الناتجة عن نشاط الديوان. ٤ تعزيز استعادة الأوحال والمياه المطهرة. ٤ وضع نظام فرز النفايات لتسهيل رسكلة الورق والبلاستيك وخراطيش الحبر المستعملة. ٤ خلق روح المنافسة فيما يتعلق باسترجاع النفايات ما بين المواقع المطابقة للمعيار. ٤ ضمان متابعة الاستهلاك الأمثل للطاقة الكهربائية. ٤ ضمان التحسيس والتوعية المستمرة للعمال والشركاء حول الممارسات البيئية السليمة. ٤ المتابعة والتقييم الدوري لأداء نظام التسيير البيئي وإدماجه ضمن التنمية المستدامة. ٤ حماية ووقاية الموارد والمحيط المائي. ٤ مقاومة كل أشكال التلوث البيئي. ٤ الحفاظ على الصحة العمومية. ٤ الإنجازات، إعادة تأهيل وتشخيص محطات التطهير وشبكات الصرف الصحي وكذا محطات الصخ. تمهيد: يعد نظام محاسبة الأجور من أهم الأنظمة التطبيقية داخل المؤسسة لما له من ارتباط مباشر بالعنصر البشري الذي يمثل المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والإداري فالأجر لا يعد مجرد مقابل مادي للعمل بل هو أداة تنظيمية ووسيلة تحفيزية وعنصر محاسبي يؤثر بشكل مباشر في التكاليف وفي النتائج المالية للمؤسسة ومن هذا المنطلق تبرز أهمية الدراسة التطبيقية لنظام محاسبة الأجور باعتبارها الإطار العملي الذي يترجم النصوص القانونية والتنظيمية إلى إجراءات محاسبية دقيقة تضمن الشفافية والعدالة واحترام القوانين المعمول بها إن محاسبة الأجور لا تقتصر على عملية حساب الرواتب فقط بل تشمل مجموعة مترابطة من العمليات تبدأ بإعداد الوثائق الأساسية للأجرة ثم تمر بمرحلة المعالجة المحاسبية وتنتهي بتسجيلها في الدفاتر المحاسبية وإعداد التقارير المالية كما تخضع هذه العمليات لرقابة داخلية وخارجية نظرا لما تمثله الأجور من نسبة معتبرة من نفقات المؤسسة وتزداد أهمية نظام محاسبة الأجور في المؤسسات العمومية والخاصة على حد سواء نظرا لتعدد المتدخلين في العملية مثل مصلحة المستخدمين ومصلحة المحاسبة والضمان الاجتماعي وإدارة الضرائب مما يفرض اعتماد نظام محكم ودقيق يضمن سلامة المعلومات المحاسبية ويحد من الأخطاء والتجاوزات وتسعى هذه الدراسة التطبيقية إلى إبراز الجوانب العملية لنظام محاسبة الأجور من خلال التطرق إلى إعداد وثائق الأجرة ثم معالجة الأجرة محاسبيا مع بيان المراحل المختلفة لكل عملية وفق ما هو معمول به في المحاسبة الحديثة. المطلب الأول: إعداد وثائق الأجرة 1. ملف العامل مثال: تستعمل بطاقة الحضور والغياب لتسجيل الأيام والساعات التي عملها الموظف فعليا خلال الشهر وتعتبر هذه البطاقة ضرورية خاصة في المؤسسات التي تعتمد نظام الأجر حسب الوقت أو الساعات الإضافية كما تستعمل لتحديد أيام الغياب المبرر وغير المبرر وتأثيرها على الأجر. مثال: 3. مقرر التوظيف والترقية يمثل مقرر التوظيف وثيقة قانونية تثبت التحاق العامل بالمؤسسة وتحدد وضعيته الإدارية والمالية كما أن مقررات الترقية أو التعيين في مناصب أعلى تؤثر مباشرة على الأجر من خلال الزيادة في الأجر القاعدي أو الاستفادة من منح إضافية 4. جدول الأجور مثال: 5. كشف الراتب مثال: تمثل عملية تسديد الأجور المرحلة النهائية في معالجة الأجور حيث تقوم المؤسسة بدفع الأجر الصافي للعمال وتسديد الاشتراكات والضرائب للهيئات المعنية في الآجال القانونية ويتم تسديد الأجور عادة عن طريق التحويل البنكي أو الصكوك. حسب النظام المعتمد داخل المؤسسة أما الاشتراكات الاجتماعية والضرائب فيتم تسديدها مباشرة إلى الجهات المختصة. بعد إتمام جميع الحسابات تقوم المؤسسة بتحويل الأجر الصافي إلى الحسابات البنكية للعمال. وفي نفس الوقت يتم تحويل مبالغ الضمان الاجتماعي إلى الصندوق المختص وتسديد الضرائب إلى إدارة الضرائب. من خلال هذه الدراسة التطبيقية لنظام محاسبة الأجور يتضح أن هذا النظام يشكل عنصرا أساسيا في التسيير المالي والإداري للمؤسسة. حيث أن إعداد وثائق الأجرة بدقة ومعالجة الأجور وفق القواعد المحاسبية يسمح بضمان العدالة والشفافية ويعكس الصورة الحقيقية لتكاليف المؤسسة كما أن الأمثلة التطبيقية المدمجة توضح كيفية الانتقال من الجانب النظري إلى الجانب العملي وتبرز أهمية كل مرحلة في نظام محاسبة الأجور ويؤدي احترام القوانين والتنظيمات إلى تعزيز الثقة بين العامل والمؤسسة وتحقيق الاستقرار الوظيفي. وفي الأخير يمكن القول إن نظام محاسبة الأجور يعد أداة محورية لتحقيق التوازن المالي والاجتماعي داخل المؤسسة وضمان استمراريتها. خاتمة تعتبر المرحلة الميدانية من أهم المراحل لتجسيد الجانب النظري المذكرتي في الواقع هذا مما ينتج عنه ثمره إعداد نظام معلوماتي لتسيير نظام أجور العمال والمؤسسة العمومية عامة، من خلال جمعي لمعلومات حول هذا الموضوع أثناء تربي في المؤسسة وبهذا لا أستطيع القول بأي قد أنجزت عملي كاملا خاصة أنظمت وبرامج المعمول بها في تحديد الأجور لأنها في تطور مستمر ومن خلال دراستي للموجود في المؤسسة واجهت عدة صعوبات خاصة في مجال دراستي نظام تسيير أجور العمال وتمثل هذه الصعوبات في: إخراج الوثائق والمعلومات حول الموضوع. عدم وجود مذكرات التخرج خاصة بالموضوع. وانتقلت إلى الدراسة التصميمية التي انتهجت فيها إلى الطريق الأكثر استعمالا ووضوحا بغيت بناء قاعدة المعطيات التي تستجيب إلى هذا الموضوع

الحساس على مستوى المؤسسة يمكن حصر النتائج التي توصلت إليها الدراسة النظرية فيما يلي: للأجور أنواع مختلفة فقد تكون إسمية أو حقيقية . الخ الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات. - إن تصميم نظام سليم للأجور يتطلب القيام بعدة خطوات متسلسلة؛ يتم دفع الأجور على أساس الزمن أو على أساس الإنتاج و الزمن . الخ يحدد الأجر طبقاً لعدة معايير أهمها المؤهل العلمي،