Womanext
ÜZLETI KLUB

Broșură Mentorat

Cuprins

Introducere	**4**
I. Informații juridice	**6**
II. Informații financiare	**11**
III. Resurse umane – informații utile	**17**
IV. Sustenabilitatea – informații utile	**21**
V. Matricea motivației și a succesului	**27**



Dragă
Femeie Antreprenor!

Bine ai venit în călătoria ta antreprenorială!

Felicitări pentru decizia ta de a-ți începe propria afacere! Primul pas este întotdeauna cel mai greu, dar ai făcut deja un pas uriaș înainte prin luarea în mână acestei publicații. Drumul care te așteaptă va fi unul interesant și plin de provocări, dar această broșură de mentorat este aici pentru a te sprijini și a te ajuta în această aventură.

Antreprenoriatul oferă oportunități minunate, dar este adesea dificil să navigezi în lumea alegerilor, deciziilor și provocărilor. Această broșură este concepută pentru a te ajuta să-ți organizezi gândurile, să planifici etapele afacerii tale și să-ți asumi provocările cu încredere. Pe lângă sfaturile profesionale, la sfârșitul broșurii oferim și gânduri motivaționale pentru a te ajuta să rămâi perseverentă și consecventă, chiar și atunci când vremurile devin dificile.

Broșura noastră de mentorat este special concepută pentru femeile care, la fel ca tine, nu se tem să viseze mare și sunt pregătite să își transforme propriile idei în realitate. Femeile se confruntă adesea cu provocări unice în lumea antreprenorială, dar știm că asta ne dă puterea și viziunea unică de a reuși.

Oricare ar fi obiectivul tău, să știi că îl poți atinge!

Asociația Femeilor de Afaceri Maghiare din Județul Bihor lucrează pentru a te sprijini în măsura în care ai nevoie de îndrumare, pentru a te ajuta să împărtășești experiențe și pentru a te ajuta să îți realizezi visele antreprenoriale. Contactează-ne cu încredere!

Să construim împreună o afacere de succes!

Echipa de mentorat al
Asociației Femeilor de Afaceri Maghiare
din județul Bihor

Președinte: Tank-Szigeti Ildikó

Echipa de mentorat al
Asocației Womanext
Debrețin, Ungaria

Președinte: Porkoláb Gyöngyi

I.Informații juridice

Mai jos găsești o prezentare generală a unora dintre aspectele juridice de bază care sunt esențiale pentru demararea și funcționarea întreprinderii tale.

Informații privind societățile comerciale înființate în România:

În România, înființarea societăților comerciale, inclusiv a celor înființate de persoane fizice și juridice străine, este reglementată de Legea nr. 31 din 1990 privind societățile comerciale, cu modificările ulterioare.

Conform acestei legi, societățile comerciale pot fi înființate în următoarele forme:

1. societate în nume colectiv
2. societate în comandită simplă
3. societate pe acțiuni
4. societate în comandită pe acțiuni
5. societate cu răspundere limitată



Deoarece marea majoritate a celor care înființează o societate comercială aleg ultima formă (societatea cu răspundere limitată) ca formă de societate, această formă de societate va fi discutată mai în detaliu.

Societatea cu răspundere limitată (SRL)

O societate cu răspundere limitată din România poate avea 1-50 de membri. Membrii sunt răspunzători pentru datoriile societății în măsura contribuției lor la capitalul social.

Etapele de constituire

1. Rezervarea denumirii societății și a mărcii comerciale la Registrul Comerțului

2. Întocmirea actului constitutiv și a statutului:

Tribunalul Registrului Comerțului acceptă actul constitutiv semnat de fondatori, cu excepția următoarelor trei cazuri, în care este obligatorie o formă notarială a actului constitutiv:

a.) activele înregistrate în capitalul social includ bunuri imobile

b.) se constituie o societate în nume colectiv sau o societate în comandită simplă

c.) se înființează o societate cu răspundere limitată prin intermediul unei listări deschise

Actul constitutiv al SRL trebuie să conțină următoarele informații obligatorii:

a. Informații privind membrul (membrii) fondator(i):

- În cazul persoanelor fizice, datele conținute în cartea de identitate (cartea de adresă, dacă este cazul)
- În cazul unei persoane juridice (în calitate de fondator), cea mai recentă versiune a actului constitutiv al persoanei juridice și decizia organului relevant (decizia asociatului unic, adunarea generală, consiliul de administrație) prin care persoana juridică va participa la constituirea noii societăți. Persoana juridică trebuie să dețină un certificat de societate cu o vechime de cel mult 30 de zile și un certificat de credit bancar de la banca care deține contul persoanei juridice.

În cazul unei societăți cu răspundere limitată, numărul membrilor fondatori nu poate depăși cincizeci. O societate cu răspundere limitată poate fi înființată de cel mult un membru, indiferent de naționalitatea acestuia. În cazul unei socie-

tăți unipersonale, membrul decide cu privire la chestiunile care intră în competența adunării generale a membrilor şi trebuie să notifice în scris administratorii.

b. Denumirea şi forma juridică a societății comerciale

c. Informații privind sediul social al societății comerciale

Fiecare societate comercială trebuie să aibă cel puțin un sediu social în România. Pentru dovedirea sediului social trebuie obținute mai multe documente:

- extrasul de carte funciară al imobilului în care societatea îşi va avea sediul social (se obține de la Tribunal)
- acordul proprietarului imobilului pentru ca societatea comercială să îşi înregistreze sediul în acest imobil. De obicei, acest consimțământ ia forma unui contract de închiriere sau a unui contract de comodat.
- în cazul în care sediul social se află într-o clădire în condominiu care cuprinde mai multe proprietăți, trebuie obținut acordul asociației de vecini/ coproprietari, indicând în mod clar că aceştia sunt de acord ca sediul social să fie situat în apartamentul respectiv, precum şi acordul agentului comun.

Sediile secundare sau locurile de desfăşurare a activității trebuie indicate în cazul în care acestea sunt înființate în acelaşi timp cu societatea sau condițiile de înființare a acestora în cazul în care membrii au prevăzut acest lucru la momentul constituirii societății.

d. Activitățile societății, cu indicarea activității principale

Activitățile care pot fi desfăşurate de o societate comercială sunt enumerate în aşa-numitul cod C.A.E.N. şi fiecare activitate opțională este asociată cu un cod de patru cifre. Acest sistem de coduri este uniform în întreaga Uniune Europeană, iar echivalentul său poate fi găsit în fiecare țară. În Ungaria este cunoscut sub numele de TEÁOR.

e. Valoarea capitalului social subscris şi vărsat trebuie să fie indicată în toate cazurile

Capitalul social al unei societăți cu răspundere limitată nu trebuie să fie mai mic de 1 leu. În schimbul acestor contribuții, membrii au dreptul să participe la profituri în conformitate cu actul constitutiv, dar sunt în continuare obligați să participe la pierderi.

f. Indicarea persoanelor şi a datelor administratorilor şi o declarație potrivit căreia administratorii pot exercita împreună sau separat competențele care le sunt conferite. Societatea este administrată de unul sau mai mulți membri sau non-membri care sunt numiți în actul constitutiv sau de adunarea generală.

În cazul în care numărul de membri într-un SRL depășește 15, trebuie numit un cenzor.

g. Condiții referitoare la durata societății

O societate comercială este cel mai adesea înființată pentru o perioadă nedeterminată, dar fondatorii pot, de asemenea, să încheie un contract de societate pe o perioadă determinată.

h. Metoda de dizolvare și lichidare a societății

3. Declarații



Conform legislației în vigoare, declarațiile referitoare la constituirea unei societăți se fac și se depun în privat. În cazul cetățenilor români, declarația este condiționată de cunoașterea de către fondator a sancțiunilor prevăzute la articolul 326 din Codul penal și de Legea nr. 241 din 2005 privind prevenirea și reprimarea fraudei fiscale pentru declarațiile false făcute în fața autorităților. Pentru cetățenii străini, această declarație trebuie să menționeze, de asemenea, că fondatorul nu are datorii către statul român. Persoanele străine care nu dețin un certificat de bună reputație morală care poate fi eliberat în sistemul românesc trebuie să facă o declarație.

4. Înregistrarea în Registrul Comerțului

În cazul în care cerinţele legale sunt îndeplinite, înregistrarea poate fi efectuată în termen de 1-5 zile lucrătoare de la depunere. Cererile pot fi depuse online la Registrul Comerţului Român.

5. Plata capitalului social într-un cont bancar, definitivarea contului

Capitalul social trebuie să fie plătit în cel mult 3 luni!

6. Societatea nou înregistrată trebuie, de asemenea, să fie înregistrată la autoritatea fiscală, la autoritatea de securitate socială şi la autoritatea de muncă, dacă societatea are angajaţi.

7.Obţinerea autorizaţiilor de funcţionare

După înregistrarea societăţii şi obţinerea certificatului de înregistrare, următorul pas este obţinerea autorizaţiei de funcţionare efectivă a societăţii, ceea ce presupune obţinerea permiselor şi aprobărilor necesare pentru funcţionarea societăţii. În funcţie de activităţile societăţii, trebuie depuse declaraţii, descrieri, schiţe ale amplasamentului activităţii, specificaţii tehnice în vederea obţinerii autorizaţiilor. Numai după obţinerea acestor autorizaţii, societatea poate începe să funcţioneze. Rezoluţia Guvernului 573 (2002) se aplică, de asemenea, procesului de acordare a licenţelor. Autorităţile de autorizare sunt, în funcţie de activitate, Inspecţia Muncii, Inspecţia Veterinară, Inspecţia pentru Siguranţa Alimentelor, Inspecţia de Pompieri şi Inspecţia de Mediu.

Costurile:

În ceea ce priveşte costurile de constituire a unei societăţi comerciale în România, înregistrarea societăţii comerciale în sine este gratuită, dar trebuie luate în considerare alte costuri care pot fi suportate la constituire, cum ar fi: chiria pentru sediul social, avocaţii şi contabilii.

II. Informații financiare



În calitate de antreprenor debutant, aspectele financiare sunt esențiale, deoarece succesul afacerii tale depinde în mare măsură de modul în care îți gestionezi finanțele. Iată câteva aspecte financiare importante pe care trebuie să le iei în considerare dacă ești la începutul unei afaceri:

Ce impozit pe profit plătește o societate?
O societate plătește mai multe categorii de impozit pe profit. Iată cum să afli ce impozit pe profit plătește un SRL în 2024.

Află cum plătesc SRL-urile impozitul pe venit în 2024

Dacă nu te califici ca microentitate, va trebui să plătești impozit pe venit în 2024. În România, conform Legii nr. 227/2015 (cu modificările și completările ulterioare), impozitul pe profit continuă să fie de 16% din impozitul pe profit asupra profitului impozabil.

Cum se calculează impozitul pe profit în 2024?

Conform capitolului 2 din aceeași lege, impozitul pe profit se calculează ca diferență între veniturile și cheltuielile recunoscute (conform normelor contabile în vigoare), la care se adaugă cheltuielile nedeductibile. Din valoarea rezultată se scad veniturile neimpozabile și deducerile fiscale. Dacă rezultatul este pozitiv, se aplică impozitul pe venit de 16%. Dacă rezultatul este negativ, se înregistrează o pierdere fiscală.

Impozitul pe venit - pentru microîntreprinderi

Pentru a păstra sau obține statutul de microîntreprindere, conform Legii 296/2023 (modificată prin OUG 115/15.12.2023, OUG 115/15.12.2023, cu modificările și completările ulterioare), o societate trebuie să îndeplinească simultan următoarele condiții

- nu furnizează servicii de consultanță în proporție mai mare de 20% din activitatea sa
- are cel puțin un angajat
- veniturile nu depășesc 500 000 EUR într-un an calendaristic
- să nu fie în lichidare sau în curs de lichidare, înregistrată în registrul comerțului sau în lichidare în fața unei instanțe
- capitalul social al societății nu este deținut de stat sau de o altă unitate administrativ-teritorială;
- și-a prezentat rapoartele anuale în termenul stabilit.

Este bine de știut: începând cu 2024, plafonul de 500 000 EUR va fi calculat luând în considerare cifra de afaceri a societății care se califică drept microîntreprindere și cifra de afaceri a altor societăți legate de societatea respectivă. Așadar, dacă ești acționar al mai multor societăți, acordă atenție acestui aspect: acționarii unei societăți care dețin (direct sau indirect) mai mult de 25% din valoarea drepturilor de participare sau de vot în mai multe societăți trebuie să constituie o singură societate care să aplice acest regim fiscal.

Regulamentul menționat mai sus a modificat, de asemenea, anumite aspecte ale impozitului pe venit al microîntreprinderilor. Astfel, rata impozitului pe venit în cazul în care veniturile societății nu depășesc 60 000 EUR (inclusiv 60 000 EUR) și societatea nu desfășoară anumite activități economice acoperite de codurile CAEN (din IT, industrii, HoReCa , unele activități juridice și activități medicale/dentare) va fi de 1%.

În cazul în care veniturile societății depășesc 60 000 € sau desfășoară activități în domeniile menționate mai sus, cota de impozitare va fi de 3%.

Baza fiscală pentru impozitul pe venit

Baza fiscală pentru impozitul pe venit este venitul trimestrial total al societății minus deducerile:

- venituri din modificări de inventar
- venituri din producția de active corporale sau necorporale
- alte venituri din exploatare, care sunt venituri din subvenții guvernamentale
- venituri financiare din provizioane pentru recuperarea activelor și din provizioane pentru recuperarea pierderilor
- venituri din compensații de la societățile de asigurări (dacă există)

Impozitul pe venit

Următoarele categorii vor plăti impozit pe venit în 2024

- persoane fizice rezidente în România
- persoanele fizice care nu sunt rezidente în România și care desfășoară o activitate independentă în țară printr-un sediu permanent
- persoanele fizice nerezidente care desfășoară activități independente în România
- persoane fizice nerezidente care realizează venituri conform Codului fiscal

Formula de calcul a impozitului pe venit pentru microîntreprinderi este un impozit pe venit egal cu 10% din venitul net realizat sau estimat. Conform Legii nr. 227/2015 (cu modificările și completările ulterioare), acesta intră în categoria veniturilor impozabile:

- venituri din activități independente
- venituri din salarii și asimilate salariilor

- venituri din cedarea folosinţei anumitor bunuri
- venituri din investiţii
- venituri din pensii
- venituri din agricultură, silvicultură şi pescuit
- venituri din câştiguri şi jocuri de noroc
- venituri din transferul de bunuri imobile
- venituri din alte surse

Calcularea dividendelor în 2024

În 2024, impozitul pe dividende al societăţii va continua să fie calculat prin aplicarea unui procent egal cu 8% din valoarea brută a dividendelor SRL-ului (Legea nr. 1 de modificare a Legii nr. 16/2022). Calculul este simplu, deoarece acest procent se înmulțește pur și simplu cu valoarea brută a dividendelor, astfel încât nu este necesar un calculator de dividende sau un calculator de impozite.

Când se datorează impozitul pe dividende? Impozitul pe dividende trebuie plătit la bugetul de stat până la data de 25 (inclusiv) a lunii următoare lunii în care se plătește dividendul.

Impozitarea unui SRL fără angajaţi

Dacă un SRL nu are angajaţi, înseamnă că nu îndeplinește criteriile pentru a se califica ca microîntreprindere. Astfel, impozitul pentru un SRL fără angajaţi este impozitul pe profit, adică 16%.

Bine de ştiut: dacă o societate are un singur angajat cu normă întreagă, dar contractul acestuia încetează din cauza luării concediului pentru creşterea copilului, societatea se va califica în continuare ca microîntreprindere şi va trebui să plătească impozitul aferent.

Impozitul pe activităţi independente (PFA) în sistemul real şi în funcţie de marja de venit din impozitul pe activităţi independente (PFA)

În conformitate cu Legea 296/2023, pentru o persoană care desfăşoară activităţi independente (PFA) care funcţionează în sistem real, impozitul pe activităţi independente (PFA) pe venitul net este de 10%, adică 10% x (venit total - cheltuieli deductibile). Pentru persoanele care desfăşoară activităţi independente (PFA) care funcţionează în sistem de impozit pe venit, impozitul se aplică în funcţie de cotă.



Dacă te întrebi ce impozite plătește o persoană care desfășoară activități independente (PFA) și dorești să estimezi cât impozit va trebui să plătești, dar și cât profit îți va rămâne după plata impozitului în acest an, poți utiliza calculatorul de impozit pentru persoanele care desfășoară activități independente (PFA) sau poți urma informațiile din acest capitol.

Contribuții pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (PFA)

În conformitate cu legea menționată mai sus, pe lângă impozitul de 10%, impozitele datorate pentru veniturile realizate de o persoană care desfășoară o activitate independentă (PFA) în 2024 sunt:

- pentru venituri totale mai mici de 6 salarii, contribuția CASS minimă este raportată pentru 6 salarii (10% x 6 salarii)
- pentru veniturile realizate între 6 și 60 de salarii minime, contribuția CASS este de 10% din venitul net
- pentru veniturile mai mari de 60 de salarii minime, cota de contribuție CASS este de 10%, cu procentul până la limita superioară de 60 de salarii
- Nu există modificări fiscale la contribuția CAS. Procentul pentru baza de calcul este de 25%, iar:
- dacă veniturile realizate de o persoană care desfășoară o activitate independentă (PFA) vor fi cuprinse între 12 și 24 de salarii minime pe exploatație, baza de calcul a CAS nu poate fi mai mică decât o sumă egală cu 12 salarii minime;

- dacă venitul realizat depășește 24 de salarii minime, caz în care baza de calcul va fi de 24 de salarii minime pe exploatație.

SRL vs. Întreprindere individuală (PFA) - Ce să alegi în 2024?

Pentru a lua cea mai bună decizie cu privire la PFA vs SRL atunci când te gândești să deschizi o afacere, este bine să îți estimezi veniturile cât mai realist posibil și să te gândești la obiectivele tale de afaceri.

Dacă estimezi că vei câștiga între 6 și 24 de salarii minime, poate fi benefic să deschidezi un PFA, cel puțin până când îți extindeți afacerea. După cum ai observat, impozitele și taxele locale variază pentru aceste forme de organizare, dar poți utiliza un calculator pentru IMM-uri sau întreprinderi individuale pentru a avea o imagine mai clară a situației.

Sistemul de facturare electronică a devenit obligatoriu

Conform Legii 296/2023, persoanele impozabile stabilite în România sunt obligate să transmită facturile emise în sistemul național de facturare electronică RO e-Invoice începând cu 1 ianuarie 2024, indiferent dacă destinatarii sunt sau nu înregistrați în Registrul RO e-Invoice, pentru operațiuni taxabile în România, B2B.

Termenul de transmitere a unei facturi în sistemul național de facturare electronică RO e-Invoice este de 5 zile lucrătoare de la data emiterii facturii sau de la data limită de emitere a facturii stabilită în CA.

Impozitul pe tichetele de masă

Conform aceleiași legi, din 2024, valoarea nominală a tichetelor de masă și a voucherelor de vacanță va fi inclusă în baza de calcul a contribuției de asigurări sociale (CASS). În 2023, tichetele de masă și voucherele de vacanță emise de angajatori erau supuse doar impozitului pe venit, fără contribuție de asigurări sociale.

Pentru angajați, dacă această diferență nu este plătită de angajator, înseamnă mai puțini bani încasați sub formă de tichete de masă. Acest impozit este recuperat direct de către angajator.

Creșterea salariului minim pe economie

Din ianuarie 2024, salariul minim brut pe economie a fost majorat de la 3.300 de lei la 3.700 de lei. Acesta este utilizat pentru a determina limita superioară pentru contribuțiile la anumite categorii de venituri, cum ar fi PFA, chirii, dividende etc.

III.Resurse umane – informații utile

Încheierea unui contract de muncă și angajarea lucrătorilor este un proces strict reglementat care vizează protejarea drepturilor și siguranței lucrătorilor și îndeplinirea obligațiilor acestora față de angajatori. Etapele și cerințele cheie pentru angajare și încheierea contractelor de muncă sunt rezumate mai jos.

O societate comercială nou înființată, în momentul finalizării înregistrării sale la Tribunalul societăților comerciale, are deja un număr de înregistrare fiscală, adică, în principiu, își poate începe activitatea. Un număr semnificativ de societăți comerciale au nevoie de personal pentru a-și desfășura activitatea, iar pentru asigurarea personalului trebuie încheiat un contract individual de muncă cu persoana selectată.

În conformitate cu legislația în vigoare, puteți îndeplini sarcinile legate de angajarea forței de muncă:

- directorul general al societății
- un angajat numit și autorizat de administrator
- o societate externă specializată în activități de resurse umane, pe baza unui contract de angajament.



Aceasta poate fi o societate specializată sau o firmă de contabilitate, dacă preia și activitățile de resurse umane.

Deoarece nu există angajați în momentul constituirii, prima și a treia opțiune sunt posibile pentru o societate nouă.

Unul dintre cei mai importanți pași este găsirea și selectarea persoanei potrivite pentru acest post. Aceasta este urmată de încheierea unui contract de muncă.

Pașii principali în angajarea unui lucrător:

- obținerea documentelor necesare pentru încheierea contractului de muncă
- notificarea contractului de muncă încheiat

Următoarele documente trebuie solicitate în fotocopie pentru a încheia contractul de muncă:

- carte de identitate
- certificatul de naștere
- certificatul de căsătorie sau certificatul de naștere al copiilor aflați în întreținere
- documente care atestă educația și formarea
- certificate medicale care atestă capacitatea de muncă

Alte informații pot fi solicitate în funcție de post:

- curriculum vitae
- referințe de la angajatorul anterior
- permisul de conducere
- referințe de la un angajator anterior
- o copie a carnetului de muncă sau a certificatelor de la un loc de muncă anterior

Odată ce ești angajat, vei avea nevoie și de următoarele documente

- extrasul de cont bancar al angajatului pentru transferul salariului
- o declarație din partea angajatului care să precizeze locul său principal de muncă și fondul regional de asigurări de sănătate de care aparține
- o declarație din partea angajatului care să precizeze câte persoane se află în întreținerea sa, pentru a putea solicita beneficii fiscale, precum și copii ale documentelor justificative necesare.

Pe baza informațiilor și documentelor primite, angajatorul va redacta contractul individual de muncă și fișa postului.

Semnarea contractului individual de muncă este precedată de o întâlnire în cadrul căreia părțile convin asupra detaliilor contractului de muncă, iar angajatorul informează angajatul cu privire la sarcinile care urmează să fie îndeplinite, la programul de lucru, la condițiile de muncă și la salariu și alte beneficii.

O copie a contractului de muncă semnat trebuie să fie înmânată angajatului. Transferul trebuie să fie documentat, iar angajatul trebuie să declare în scris că a citit regulamentul intern de funcționare al angajatorului.

În cazul în care angajatul primește de la angajator o mașină de serviciu sau alte echipamente (telefon, calculator etc.), se recomandă păstrarea unei evidențe a predării și consemnarea în scris a condițiilor de utilizare.

Contractul de muncă încheiat trebuie să fie înregistrat în sistemul informatic gestionat de Ministerul Muncii (REVISAL) Este foarte important ca înregistrarea să fie făcută cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității.

Accesul la sistemul REVISAL trebuie solicitat în același timp cu înregistrarea primului contract de muncă (primul contract este efectuat de biroul teritorial de muncă). Toate înregistrările ulterioare sunt efectuate de întreprindere.

La încheierea contractelor de muncă, următoarele informații trebuie încărcate în REVISAL:

- datele angajatorului
- data încheierii contractului individual de muncă
- data la care lucrătorul a început să lucreze
- locul de muncă ocupat
- tipul de contract de muncă
- durata angajării
- timpul de lucru și alocarea acestuia în cazul unui acord cu timp parțial
- salariul de bază brut și alte indemnizații

Este important de știut că legislația în vigoare obligă toate întreprinderile să notifice în termen de 5 zile lucrătoare dacă au un loc de muncă vacant (un loc de muncă a devenit vacant sau a fost creat un nou loc de muncă) către agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă (Agentia pentru ocuparea fortei de munca).

Odată ce postul a fost ocupat, trebuie să informați din nou Oficiul în termen de o zi lucrătoare.

Este important de ştiut că, înainte de încheierea unui contract de muncă, angajatorul poate verifica cunoştinţele şi calificările profesionale ale angajatului, în conformitate cu dispoziţiile secţiunii 29 din Codul muncii în vigoare. Metoda de verificare trebuie să fie reglementată în regulamentul intern al societăţii. Procedura poate viza doar verificarea adecvării persoanei la locul de muncă.

Contractul de muncă poate include o perioadă de probă. Perioada de probă este o bună ocazie de a cunoaşte angajatul şi de a evalua activităţile, competenţele şi comportamentul acestuia. În timpul perioadei de probă, angajatorul poate rezilia contractul de muncă în orice moment, fără a oferi motive, iar acelaşi lucru se aplică, desigur, şi angajatului.

La încheierea contractului de muncă poate fi stipulată doar o singură perioadă de probă, a cărei durată maximă este stabilită prin lege la 90 de zile. Durata maximă a unei perioade de probă pentru un post de conducere este de 120 de zile.

Înainte de începerea activităţii efective, lucrătorul trebuie să fi primit o formare corespunzătoare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, care trebuie, de asemenea, să fie documentată în mod corespunzător.



IV. Sustenabilitatea – informații utile

Sustenabilitatea este un aspect din ce în ce mai important pentru toate întreprinderile, în special pentru întreprinderile nou înființate care doresc să dezvolte modele de afaceri responsabile din punct de vedere ecologic și social. Mai jos sunt prezentate câteva considerații de bază și pași care te poate ajuta să te concentrezi asupra sustenabilității atunci când începei o nouă afacere:

Reglementări de mediu

Reglementările de mediu devin din ce în ce mai importante în economiile moderne, deoarece problemele legate de durabilitate și de responsabilitatea față de mediu ies în evidență în mod constant. Pentru întreprinderi, aceste reglementări reprezintă o dublă provocare: sunt în același timp obligatorii și oferă oportunități de a obține un avantaj competitiv și de a dezvolta un model de afaceri durabil.

Principalele reglementări de mediu:

Reglementarea de mediu variază la nivel global și regional, dar acoperă în general următoarele domenii:

Gestionarea deșeurilor: întreprinderile trebuie să se asigure că deșeurile rezultate din producție sunt gestionate corespunzător, reduse la minimum și reciclate. Aceste reglementări includ, de asemenea, cerințe stricte pentru gestionarea deșeurilor periculoase.

Calitatea aerului: limitele de emisii sunt adesea înăsprite pentru a reduce poluarea aerului. Pentru a îndeplini aceste cerințe, întreprinderile trebuie să utilizeze tehnologii ecologice.

Calitatea apei: reglementările privind evacuarea efluenților industriali garantează că întreprinderile utilizează sisteme de filtrare și purificare pentru a reduce la minimum poluarea apei.

Eficiența energetică: reducerea consumului de energie și utilizarea surselor regenerabile de energie se află din ce în ce mai mult în prim-planul reglementărilor de mediu. Întreprinderile se confruntă cu stimulente, precum și cu norme obligatorii în acest domeniu.

Evaluări ale impactului asupra mediului (EIM): pentru anumite proiecte, în special pentru instalațiile industriale mari, este necesară o EIM pentru a se asigura că activitățile planificate nu afectează în mod semnificativ mediul.



Impactul reglementărilor asupra întreprinderilor

Reglementările de mediu au o serie de efecte asupra modului în care funcționează întreprinderile:

Costurile de conformare: conformarea cu reglementările poate reprezenta o povară financiară semnificativă, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii. Acestea pot include costul îmbunătățirilor tehnologice, sarcinile administrative necesare pentru respectarea reglementărilor și eventualele amenzi în cazul în care o întreprindere nu se conformează.

Inovare și avantaj competitiv: întreprinderile care se adaptează proactiv la reglementările de mediu pot obține un avantaj competitiv prin introducerea de tehnologii inovatoare. Creșterea cererii de soluții durabile poate crea, de asemenea, oportunități de piață.

Valoarea mărcii și percepția consumatorilor: consumatorii preferă din ce în ce mai mult întreprinderile care sunt responsabile față de mediu. Respectarea reglementărilor de mediu poate contribui la o imagine pozitivă a unei întreprinderi și la creșterea valorii mărcii sale.

Gestionarea riscurilor: nerespectarea reglementărilor poate prezenta riscuri juridice și financiare grave. Întreprinderile trebuie să elaboreze o strategie pentru a asigura respectarea continuă a reglementărilor. Problemele de mediu și integrarea acestora în strategia lor de afaceri.

ESG (de mediu, sociale și de guvernanță)

Aceste reglementări au un impact semnificativ asupra operațiunilor zilnice ale întreprinderilor, deoarece stabilesc așteptări generale în domeniile sustenabilității, responsabilității sociale și guvernanței corporative. Aceste reglementări afectează nu numai conformitatea juridică, ci și cultura, strategia și operațiunile zilnice ale întreprinderilor. Mai jos voi explica modul în care aceste reglementări influențează viața de zi cu zi a unei întreprinderi.

1. Considerații de mediu

Eficiența energetică și amprenta de carbon: întreprinderile ar trebui să își monitorizeze permanent consumul de energie și amprenta de carbon. Aceasta poate include utilizarea de echipamente eficiente din punct de vedere energetic, integrarea surselor regenerabile de energie și elaborarea de strategii de reducere a emisiilor.

Gestionarea deșeurilor: în conformitate cu reglementările ESG, întreprinderile trebuie să dezvolte practici durabile de gestionare a deșeurilor, inclusiv creșterea gradului de reciclare, minimizarea generării de deșeuri și gestionarea deșeurilor periculoase.

Utilizarea apei și a materialelor: cerințele ESG includ optimizarea utilizării apei și a materialelor, de exemplu prin introducerea tehnologiilor de economisire a apei sau prin utilizarea materiilor prime ecologice în producție.

2. Aspecte sociale

Drepturile și bunăstarea lucrătorilor: Întreprinderile trebuie să asigure condiții de muncă echitabile, salarii adecvate, precum și siguranța și bunăstarea lucrătorilor. Aceasta include un loc de muncă nediscriminatoriu, oportunități de formare și dezvoltare pentru lucrători.

Investiții și responsabilitate comunitară: reglementările ESG încurajează companiile să se implice activ în sprijinirea comunităților locale, de exemplu prin activități caritabile sau proiecte de dezvoltare locală.

Relațiile cu clienții și protecția consumatorilor: întreprinderile trebuie să își trateze clienții într-un mod etic și transparent, asigurând siguranța produselor și serviciilor și respectând drepturile consumatorilor.

3. Criterii de guvernanță corporativă (guvernanță)

Transparență și raportare: Reglementările ESG impun întreprinderilor să raporteze în detaliu activitățile și rezultatele lor în materie de durabilitate. Aceasta include prezentarea transparentă a informațiilor financiare și nefinanciare.

Conducerea și luarea deciziilor etice: întreprinderile ar trebui să se asigure că membrii conducerii și ai consiliului de administrație iau decizii etice și respectă standardele ESG. Aceasta include măsuri anticorupție și gestionarea responsabilă a riscurilor.

Gestionarea și supravegherea riscurilor: Reglementările ESG impun întreprinderilor să dezvolte sisteme complete de gestionare a riscurilor care să ia în considerare riscurile de mediu, sociale și de guvernanță. Acest lucru necesită o supraveghere mai atentă și un control intern în cadrul operațiunilor zilnice.

Efecte operaționale zilnice:

Integrarea operațională: integrarea principiilor ESG în operațiunile zilnice ale unei întreprinderi necesită o coordonare și o colaborare continue între diferite departamente, precum cel financiar, cel de resurse umane și cel de marketing.

Formare și sensibilizare: formarea continuă a angajaților și sensibilizarea cu privire la ESG sunt esențiale pentru a asigura conformitatea cu reglementările.

Tehnologii și procese noi: Reglementările ESG necesită adesea introducerea de tehnologii și procese noi, care pot conduce la investiții semnificative și schimbări operaționale.

Concluzie

Reglementările ESG nu numai că impun cerințe legale întreprinderilor, dar au și un impact profund asupra operațiunilor lor de zi cu zi. Pentru întreprinderile de succes, integrarea principiilor ESG nu este importantă doar pentru conformitate, ci creează și oportunități de creștere durabilă, o cultură corporativă pozitivă și un avantaj competitiv pe piață.

1. Modelul de afaceri ecologic

Produse și servicii durabile: durabilitatea ar trebui să fie luată în considerare în etapa de proiectare. Dezvoltarea de produse și servicii care minimizează impactul asupra mediului, cum ar fi utilizarea unui număr mai mic de resurse, durabilitatea mai mare sau reciclabilitatea.

Economia circulară: este important ca întreprinderile nou înființate să includă reciclarea și minimizarea deșeurilor în modelul lor de afaceri, de exemplu prin extinderea ciclului de viață al produselor sau reciclarea deșeurilor.

2. Practici de achiziție ecologice

Achiziții ecologice: încercați să selectați furnizori care sunt, de asemenea, responsabili față de mediu. Aceasta include aprovizionarea cu materiale și tehnologii eficiente din punct de vedere energetic și ecologice.

Aprovizionare etică: atunci când achiziționați materii prime și produse, asigurați-vă că acestea sunt obținute în mod etic și durabil, evitând astfel activitățile dăunătoare mediului și abuzurile sociale.

3. Eficiența energetică și reducerea amprentei de carbon

Tehnologii eficiente din punct de vedere energetic: întreprinderile nou-înființate ar trebui să utilizeze instrumente și tehnologii eficiente din punct de vedere energetic, care să reducă consumul de energie și costurile. Acestea ar putea include echipamente de birou inteligente, iluminat eficient din punct de vedere energetic și utilizarea surselor de energie regenerabilă.

Calcularea și reducerea amprentei de carbon: încă de la început, este important ca întreprinderea dvs. să măsoare și să depună eforturi pentru a-și reduce amprenta de carbon, de exemplu prin economisirea energiei, munca la distanță sau achiziționarea de credite de carbon.



4. Gestionarea durabilă a deșeurilor

Reducerea deșeurilor: întreprinderile nou înființate trebuie să dezvolte procese care să reducă la minimum deșeurile, de exemplu prin favorizarea soluțiilor digitale pentru a reduce utilizarea hârtiei.

Reciclarea și compostarea: reciclarea și compostarea deșeurilor organice sunt importante pentru a contribui la protejarea mediului și la atingerea obiectivelor de durabilitate.

5. Evaluări ale impactului asupra mediului şi reglementări

Evaluarea impactului asupra mediului (EIM): merită să efectuaţi o EIM încă de la început, în special dacă activităţile întreprinderii sunt susceptibile de a avea un impact semnificativ asupra mediului. Aceasta va ajuta la identificarea riscurilor potenţiale şi a oportunităţilor de îmbunătăţire a performanţei de mediu.

Respectarea reglementărilor: întreprinderile nou-înfiinţate trebuie să cunoască reglementările de mediu locale şi internaţionale şi să asigure conformitatea juridică. Aceasta poate include respectarea limitelor de emisii, obţinerea autorizaţiilor şi gestionarea corespunzătoare a deşeurilor.

6. Cultura corporativă ecologică

Educaţie şi sensibilizare: toţi membrii echipei trebuie să înţeleagă obiectivele de mediu şi responsabilităţile lor. Formarea şi comunicarea periodică pot promova un comportament conştient faţă de mediu.

Stabilirea obiectivelor de sustenabilitate: liderii startup-urilor ar trebui să stabilească obiective de sustenabilitate clare şi măsurabile care să ghideze deciziile zilnice şi strategia pe termen lung.

7. Inovarea de mediu

Inovare ecologică: întreprinderile nou-înfiinţate trebuie să găsească soluţii inovatoare la provocările de mediu. Acestea pot consta în dezvoltarea de noi produse sau servicii ecologice sau în dezvoltarea de soluţii tehnologice care contribuie la îmbunătăţirea performanţei de mediu.

Parteneriate şi colaborări: merită să colaboraţi cu alte întreprinderi, universităţi sau organizaţii non-profit pentru a dezvolta împreună soluţii durabile.

Rezumat

Pentru întreprinderile nou-înfiinţate, luarea în considerare a aspectelor de mediu nu este doar o obligaţie de conformitate, ci şi o oportunitate care poate contribui la succesul şi competitivitatea pe termen lung a întreprinderii. Un model de afaceri conceput în mod durabil încă de la început, luarea de decizii care ţin seama de mediul înconjurător şi respectarea legislaţiei sunt factori-cheie în construirea unei afaceri de succes şi conştiente de mediul înconjurător.

V. Matricea motivației și a succesului

„Unii oameni își pun visele într-o cutiuță și spun: „Da, am vise, bineînțeles că am vise”. Apoi pun cutia deoparte și uneori o scot pentru a se uita la ea pentru o vreme și da, sunt încă acolo. Sunt vise minunate, dar nu vor ieși niciodată din cutie. Este nevoie de o determinare extraordinară pentru a ne lua visele și a ne pune întrebarea: „Cât de bun sau rău sunt eu?” Acesta este momentul în care curajul intră în joc.”

- Erma Bombeck

Mulți oameni cred că pentru a reuși în afaceri este nevoie de o diplomă de la o universitate prestigioasă. Acesta este un mit.

Cuvântul antreprenor provine din cuvântul francez „entreprendre”, care înseamnă „a întreprinde”. „O persoană care organizează, conduce, gestionează o afacere și își asumă riscurile de afaceri”. Nu este suficient să organizați și să gestionați funcționarea afacerii dumneavoastră, trebuie să fiți conștient de riscurile potențiale. Pentru mulți, asumarea riscurilor este echivalentă cu imprudența. Acest lucru este foarte departe de adevăr. Atunci când vine vorba de a vă risca timpul, banii și viitorul, trebuie să fiți foarte atenți. Când vorbim despre asumarea riscurilor în afaceri, ne referim la „cine îndrăznește câștigă”. Dacă nu-ți asumi riscul de a eșua - sau de a câștiga - atunci nu ești pregătit să fii antreprenor. Este atât de simplu.

Nu există un truc secret pentru a conduce o afacere de succes sau pentru a obține orice fel de succes în viață. Dar există un lucru, bunul simț, care este necesar pentru a fi un bun antreprenor.

În filmul Baby Boom, Diane Keaton este o directoare de publicitate ambițioasă și de succes din New York a cărei viață se schimbă după ce devine mama unui copil. Din acel moment, cariera ei fulminantă se lovește de gropi după gropi, nu poate găsi o bonă, întârzie mereu la întâlniri - șeful ei spune că și-a pierdut „instinctul ucigaș”. Decât să facă față unei retrogradări care ar pune-o într-o situație extrem de incomodă, ea renunță la slujbă și se mută în Vermont în speranța unui mediu mai plăcut.

După ce și-a cheltuit toți banii pe renovarea casei, Keaton decide să culeagă mere din livada sa. Mai târziu, Keaton decide să facă compot de mere din ele.

Acesta devine mâncarea preferată a bebeluşului, aşa că el decide să încerce să îl vândă la piaţa locală. Un cuplu înstărit din New York este încântat de sosul de mere natural pe care îl vinde. „Mâncare sănătoasă" pentru bebeluşi, o numesc ei. Apoi Keaton se întoarce la vechea sa companie cu o ofertă profitabilă pe masă. Marele lanţ de magazine pentru care a lucrat vrea să cumpere drepturile asupra afacerii sale şi să îl angajeze ca manager. După entuziasmul iniţial, el refuză oferta.

Scena a fost plină nu doar de o dulce răzbunare, ci şi de încrederea regăsită a unei femei, care dovedeşte că are tot talentul şi experienţa necesare pentru a-şi începe propria afacere. Îşi dă seama că şansele ei de reuşită sunt la fel de mari ca cele ale „bătrânilor", care vor ca ea să-i ierte şi să se întoarcă pe vechea roată. În tot acest timp, îşi dă seama cât de mult îi place modul în care îşi conduce afacerea. Biroul se află în casa lui, iar copilul său este aproape.

Multe femei visează să lucreze într-un mediu mai plăcut, precum cel pe care şi l-a creat personajul lui Keaton. Ele visează atât la o carieră de succes, cât şi la o familie. Dar este aceasta într-adevăr doar o fantezie sau poate deveni cumva realitate?

Succesul depinde de patru lucruri: comportament, valori, încredere în sine, convingeri şi obiceiuri. Succesul real nu se măsoară în funcţie de ceea ce ai; câţi bani ai sau câte etichete îţi poţi ataşa la nume. Succesul se măsoară intern, este o experienţă trăită în interiorul tău, motiv pentru care numai tu îl poţi defini pentru tine.

1. Cum îţî defineşti succesul?

2. Cum poţi vizualiza rezultatul de succes pe care îl preconizezi?

3. Cum îţi construiesti şi îţi menţi încrederea în sine prin afirmaţii pozitive?

4. Cum îţi stabileşti obiective eficiente şi realizabile?

5. Cum elaborezi un plan de acţiune pentru a-ţi atinge obiectivele?

6. Cum îţi gestionaţi resursele personale?

Succesul nu este doar succesul unei activităţi, ci activitatea în sine. Mai degrabă, succesul este călătoria pe care o faci pentru a ajunge acolo. Succesul este planificarea pasului în sine.

De ce este necesar să definim succesul?

Un motiv foarte important este că nu exercităm control asupra paşilor, mişcărilor şi acţiunilor altor persoane, la fel cum nu exercităm control asupra lucrurilor neaşteptate din viaţă. Avem control doar asupra propriilor noastre acţiuni. Aşa-

dar, dacă comportamentul nostru, valorile noastre, convingerile noastre, obiceiurile noastre ne definesc în viața noastră de zi cu zi, atunci suntem deja de succes, pentru că putem culege roadele comportamentului nostru.



1. Enumera câteva lucruri din viața ta pe care le-ai realizat și de care ești mândră!

2. Acum scrie ce ai simțit în acel moment. Ce sau cine te-a motivat? Ce realizări ai făcut? Ce abilități sau talente au fost necesare pentru a realiza ceea ce ai făcut!

3. Acum analiza ceea ce ai scris. Încearcă să identifici când te-ai simțit cel mai bine și de ce.

Pentru a avea un sens real și pentru a-ți putea câștiga existența, trebuie să definești succesul în interiorul tău, nu să-l aștepți din exterior. Trebuie să te decizi singură ce înseamnă succesul. Este succesul o anumită calitate a vieții în care ai o serie de oportunități, libertate, satisfacție de sine și alegeri în care poți avea grijă de tine și de familia ta? Sau este vorba de bani?

Până când nu știi ce vrei de la viață, nu poți defini succesul. Mai degrabă, suntem definiți de cine vrem să fim, nu de cine suntem.

1. Notează mesajele și gândurile pe care familia ta le-a comunicat despre succes. Ce a fost important pentru ei? Acest lucru poate fi precis sau doar parafrazat.

„Așteptau să am note bune!” sau să fiu un bun atlet. Încearcă să te gândești la ceea ce credeai că părinții tăi așteaptă de la tine.

2. În calitate de antreprenor, trebuie să ții cont atât de nevoile tale, cât și de ale clienților tăi. Dacă vă decideți să vă luați o vacanță, consecințele vor fi diferite decât atunci când sunteți angajat. Fără muncă - fără plată! Principala diferență dintre antreprenori și angajați este că banii aterizează direct pe biroul tău. Cum semeni, așa culegi - dacă nu ești mereu disponibil pentru clienți, vei fi responsabil pentru propriul tău eșec. Pe de altă parte, dacă câștigi, tu ești marele câștigător, principalul beneficiar - și sperăm că îți va plăcea fiecare minut din asta.

Nu este vorba doar de o idee bună, ai nevoie de mai mulți factori pentru a fi un antreprenor de succes decât orice altceva în viață, dar vei avea nevoie și de:

- Iubești ceea ce faci!
- Creați o afacere care să vă permită să fiți cine doriți să fiți în viață!
- Aveți un sistem de sprijin eficient!
- Planificați eficient!

Ca antreprenor, unele competențe vor deveni mai importante decât atunci când erați angajat. Gândiți-vă la competențele dumneavoastră. Nu dispera dacă nu ești perfecîtă la toate - foarte puțini oameni sunt perfecți. Trucul este să vă cunoașteți punctele forte și să știți cum să le folosiți. În domeniile în care sunteți mai slab - acceptați ajutor.

MOTIVAȚIA BAZATĂ PE PIERDERI...

Ce înseamnă metoda 6F în motivația bazată pe pierderi? Am dezvoltat metoda 6F de formare a motivației bazate pe pierderi pentru femeile din conducere. În multe cazuri, managerii sunt lăsați singuri, izolați cu dificultățile și chiar pierderile lor previzibile.

Pot exista multe simptome ale propriilor noastre pierderi nerecunoscute, neprocesate. Unele dintre acestea se pot manifesta sub formă de simptome fizice. Motivația externă și internă au motoare diferite. Pentru a găsi motivația interioară, trebuie să ne confruntăm cu temerile și tensiunile noastre interioare, care pot lua forma durerii și a oboselii. Toate acestea pot fi obstacole în calea recunoașterii și găsirii propriei noastre motivații interioare.

Frica poate fi adesea utilă, ca indicator, ne sporește conștientizarea situației și ne protejează de pericole, ba chiar ne avertizează să fim precauți, este esenția-

lă pentru supraviețuire în anumite situații, dar frica poate fi și o capcană, care ne afectează capacitatea decizională prin stres și anxietate. FRICA este frica de eșec, succes, schimbare, critică, umilință, rămânere în urmă, greșeli, necunoscut, responsabilitate, angajament. Eliberarea fricii și a tensiunii, ameliorarea simptomelor fizice și mentale de durere și oboseală reprezintă recunoașterea faptului că este nevoie de acțiune, schimbare, transformare. La sfârșitul acestui proces, are loc o schimbare majoră, centrată pe persoana care a suferit pierderea și pe dezvoltarea pe care ea însăși a experimentat-o.

FRICĂ, TENSIUNE, DURERE, OBOSEALĂ, RECUNOAȘTERE, DEZVOLTARE
Iar dezvoltarea poate fi declanșată doar de cunoaștere. Ce facem cu recunoașterea? Eliberarea fricii și a tensiunii, ameliorarea simptomelor fizice și psihice ale durerii și oboselii este deja un semn că este nevoie de acțiune, că este nevoie de schimbare.

La sfârșitul acestui proces, are loc o schimbare majoră, centrată pe persoana care a suferit pierderea și pe progresele pe care le-a făcut.



Antreprenoriatul este o profesie pe viață, pentru că suntem antreprenori atunci când ne căsătorim, suntem antreprenori atunci când facem copii, suntem antreprenori atunci când ne alegem o profesie. Este nevoie de curaj, responsabilitate și angajament pentru fiecare aventură, pentru fiecare afacere. Adesea, trebuie să purtăm singure responsabilitatea deciziei, pentru că nu o putem împărtăși cu nimeni altcineva. Asociația Femeilor de Afaceri Maghiare din județul Bihor își propune să facă această călătorie mai plăcută, unde femeile care doresc să înceapă o afacere se pot întâlni, unde pot face schimb de experiență, pot cere sfaturi, pot oferi colegelor lor antreprenoare grijă și sprijin.

Depinde de noi, de noi toți, să facem din Asociația Femeilor de Afaceri Maghiare din județul Bihor o familie respectuoasă, grijulie și plină de energie. Suntem convinși că avem nevoie unii de alții, că ne putem ajuta reciproc și pe noi înșine să reușim, iar acest succes nu este doar al nostru, ci și al familiei și comunității noastre.

Vă dorim tuturor curaj, credință nezdruncinată și sănătate pe acest drum provocator, dar strălucitor al vieții!

Echipa de mentorat al
Asociației Femeilor de Afaceri Maghiare
din județul Bihor

Președinte: Tank-Szigeti Ildikó

Echipa de mentorat al
Asocației Womanext
Debrețin, Ungaria

Președinte: Porkoláb Gyöngyi