

Tranzacții cu valori mobiliare ale emitentilor din Republica Moldova, pe piața reglementată sau MTF (Perioada 3-7 iulie 2017)

Data tranzacției, ora	codul ISIN	Denumirea emitentului	Preț (lei)	Numărul de acțiuni (unități)	Volumul total al tranzacțiilor (lei)	Tipul tranzacției	Emisia	Ponderea VM tranzacționate în total emisie (%)	Valoarea nominală, lei
Piața reglementată									
06.07.17 13:01	MD14VCTB1004	BC "VICTORIABANK" S.A.	48,00	1674	80352,00	Vinzare Cumparare	25000091	0,01	10,00
07.07.17 10:06	MD14AGIB1008	BC "MOLDOVA-AGROINDBANK" SA	1100,00	65	71500,00	LICITATIE CU STRIGARE PACHET UN	1037634	0,01	200,00
Total				1739	151852,00				

Poziții deschise pe piața reglementată și MTF la data de 12.07.2017

Cod ISIN	Denumirea emitentului	Cereri pentru cumpărare, un.	Prețul pentru unitate, lei	Oferte pentru vânzare, un.
Piața reglementată				
MD14MOSI1005	SA "MOLDASIG"	0,00	425,17	59855,00
MD14MOSI1005	SA "MOLDASIG"	0,00	425,17	390245,00
MD14OTIS1008	Compania Internationala de Asigurari "ASITO" SA	0,00	14,79	3866669,00
MD14AGIB1008	BC "MOLDOVA-AGROINDBANK" SA	54,00	1100,00	0,00
MD14ENER1001	BC"ENERGBANK"SA	0,00	90,00	6307,00
MD14EURB1005	BC "EUROCREDITBANK"	0,00	13,50	132908,00
MD14MBIS1000	BC "MOBIASBANCA-Groupe Societe Generale"	0,00	120,00	459,00
MD14MBIS1000	BC "MOBIASBANCA-Groupe Societe Generale"	0,00	250,00	10000,00
MD14MBIS1000	BC "MOBIASBANCA-Groupe Societe Generale"	500,00	55,00	0,00
MD14MICB1008	BC "MOLDINDCONBANK" SA	0,00	64,22	1317,00
MD14VCTB1004	BC "VICTORIABANK" S.A.	0,00	48,00	28212,00
Sistemul multilateral de tranzacționare (MTF)				
MD14CEPU1006	SA "CEREALE-PRUT"	0,00	12,80	51,00
MD14FRAN1004	SA Combinatul de panificatie "FRANZELUTA"	20,00	18,00	0,00
MD14GERE1000	SA "FABRICA DE VINURI SANGEREI"	0,00	11,20	8351,00
MD14TERM1005	SA "TERMOTRANSAUTO"	0,00	1,30	3400,00
MD14VITR1000	SA "VINIA TRAIAN"	200,00	50,00	0,00

În Moldova muncitorii vor avea dreptul la informare deplină și veridică privind situația de la întreprinderi

În Moldova muncitorii vor avea dreptul la informare deplină și veridică privind situația de la întreprinderi și condițiile de activitate, până la angajarea în câmpul muncii sau trecerea la o altă funcție. Acestea sunt prevederile modificărilor la Codul Muncii, care au fost adoptate de Parlament în prima lectură.

Potrivit modificărilor propuse, angajații vor avea dreptul la informații și consultări privind situația economică, protejarea sănătății și securității muncii, precum și pe alte subiecte care țin de funcționalitatea întreprinderii, în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

În același timp, este stabilit că pentru asigurarea drepturilor angajaților la participarea în administrarea întreprinderii, angajatorul este obligat să informeze angajații și să se consulte cu ei pe marginea subiectelor care vizează munca lor la întreprindere. Obligațiunea de informare ține de dezvoltarea întreprinderii; situația economică a acesteia; schimbările structurale, în special cele care pun în pericol locurile de muncă; deciziile care pot duce la modificări semnificative în organizarea muncii sau a relațiilor contractuale, inclusiv cele ce țin de demisii în masă sau schimbarea proprietarului întreprinderii; subiecte ce țin de sănătatea și securitatea în muncă, inclusiv toate schimbările care țin de implementarea noilor tehnologii, alegerea utilajului și a mijloacelor de protecție; instruirea angajaților în domeniul securității muncii etc.

Informarea trebuie să aibă loc în formă scrisă, în termeni rezonabili, care le va permite angajaților să se pregătească, în caz de necesitate, pentru consultări. Informarea trebuie să fie făcută de fiecare dată când apar astfel de circumstanțe, precum și periodic, în intervale prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică trebuie să fie asigurată nu mai puțin de o dată pe an. În cazul în care sunt planificate anumite măsuri ce vizează angajații, informarea are loc în cel mult 30 de zile calendaristice până la punerea în vigoare a acestor măsuri. În cazul lichidării întreprinderii sau reducerii numărului de personal, angajații trebuie să fie informați cu cel puțin 30 de zile calendaristice până la lansarea procedurii.

Dacă la întreprindere nu există sindicat, atunci informarea are loc prin anunțuri publice, plasate pe standuri speciale în incinta întreprinderii, precum și prin intermediul paginilor web sau mesajelor electronice.

Codul Muncii a fost suplinit cu un nou articol care reglementează noțiunea de "staționare"

Modificările la Codul Muncii au fost adoptate de Parlament în prima lectură. Sub noțiunea de "staționare" se subînțelege incapacitatea temporară a întreprinderii, a structurilor acestora, a angajaților de a continua procesul de muncă.

Staționarea poate avea loc din diferite cauze, care nu depind de angajator și angajat; din vina angajatorului sau din vina angajaților. Remunerarea staționării, care nu depinde de angajator sau angajat, cu excepția perioadei de staționare tehnică, se face în mărime de cel puțin 2/3 din salariul de bază, stabilit pentru angajat, dar nu mai puțin de un salariu minim de bază pe unitate de timp stabilit.

În cazul staționării din cauza angajatorului, cu excepția perioadei de staționare tehnică, angajatorul este obligat să restituie angajatului tot salariul pierdut. În același timp, angajatul vinovat de staționare, nu va fi remunerat. Ordinea de înregistrare a staționării și a mărimii remunerării va fi stabilită, după circumstanțe, prin contractul colectiv sau individual de muncă, sau printr-un regulament intern.

În Moldova vor fi apărate drepturile și interesele angajaților în cazul reorganizării întreprinderii, reprofilarea acesteia sau schimbarea proprietarului

Acestea sunt prevederile noului Cod al Muncii adoptat în prima lectură de Parlament. Documentul include un nou articol, care ține de garanțiile în cazul reorganizării întreprinderii, reprofilării acesteia sau schimbării proprietarului.

În astfel de cazuri, cesionarul preia toate drepturile și obligațiunile reieșite din contractul colectiv și individual de muncă.

Schimbările la întreprindere nu sunt un motiv pentru anularea contractului individual de muncă. În același timp, în astfel de cazuri concedierea angajaților poate avea loc în urma reducerii de personal al întreprinderii.

Este prevăzut că în cazul reorganizării întreprinderii, reprofilării sau schimbării proprietarului, trebuie să fie respectat dreptul angajatului la informare și consultare. Lucrătorii trebuie să fie anunțați despre schimbări cu cel puțin 30 de zile calendaristice până la începutul procedurii. Acestea trebuie să le fie explicate motivele reorganizării, reprofilării sau schimbării proprietarului; consecințele juridice, economice și sociale ale schimbărilor; măsurile planificate în raport cu angajații. În cazul în care întreprinderea nu are un sindicat sau un reprezentant ales, informația trebuie să fie adusă la cunoștința angajaților prin intermediul anunțurilor publice în cadrul întreprinderii, prin intermediul anunțurilor electronice sau publicată pe pagina web a întreprinderii. În cazul în care cesionarul intenționează să facă anumite schimbări în raport cu subalternii săi, acestea urmează să fie discutate cu reprezentanții lucrătorilor.

În Codul Muncii al Moldovei va fi inclus un nou articol, care ține de garanțiile pentru angajații cu un program redus de muncă

Modificările la Codul Muncii au fost adoptate de Parlament în prima lectură. În noul articol se spune că nu se acceptă o abordare discriminatorie față de angajații cu program redus de muncă în comparație cu cei care au un program deplin.

Activitatea în condițiile unui program redus de muncă nu atrage după sine limitări în drepturile angajatului, care țin de excluderea stagiului de muncă, stagiului de asigurare (cu excepția cazurilor prevăzute de lege), a concediului plătit sau a altor drepturi de muncă.

Totodată, angajatorul trebuie să întreprindă măsuri pentru ușurarea accesului la muncă în condițiile unui program redus la toate nivelele întreprinderii, inclusiv a funcțiilor calificate și de conducere, trebuie să asigure accesul angajatului cu un program redus de muncă la instruire profesională; trebuie să ia în considerare cererea angajatului privind transferarea de la un program deplin de muncă, la unul redus sau invers etc.