

TILPASNINGSAVTALE TIL HOVEDAVTALEN I STATEN FOR NORGES MILJØ- OG BIOVITENSKAPELIGE UNIVERSITET

Tilpasningsavtalen er inngått mellom NMBU og LO Stat/NTL, Akademikerne, UNIO/Forskerforbundet og YS Stat/Parat ved NMBU.

Generelt

Denne tilpasningsavtalen legger Hovedavtalen i staten til grunn og bygger på denne i sin intensjon og oppbygging. Tilpasningsavtalen konkretiserer hvordan Hovedavtalens bestemmelser skal tolkes og praktiseres ved NMBU. Medbestemmelsesordningen omfatter begge styringsnivå ved NMBU.

Følgende *forkortelser* er brukt i dokumentet:

HA = Hovedavtalen

TA = Tilpasningsavtalen

UA = Universitetsadministrasjonen

IDF-møte = Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte

Avtalens formål og partenes intensjoner

HA § 1 Formål og intensjoner

Tilpasningsavtalen skal legge til rette for en aktiv og involverende samhandling mellom ledelse og tillitsmannsapparatet slik at dette kan bidra til utøvelse av god ledelse, et positivt arbeidsmiljø og gode resultater for NMBU.

For at samhandlingen skal oppleves som reell og forpliktende mellom likeverdige parter, er partene enige om at medbestemmelsesordningen må bygge på klare beslutningslinjer, transparente prosesser og klare, entydige regler for saksbehandling knyttet til de formelle møteforaene. Medbestemmelsesordningene på NMBU skal sikre at arbeidstakerne gjennom sine organisasjoner blir trukket inn i utrednings- og beslutningsprosessen så tidlig som mulig, med den faktiske muligheten til påvirkning som ligger i dette. Dette er spesielt viktig i de saker som

omfattes av avtaleverkets bestemmelser. Partene sentralt skal sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte på alle nivå, med sikte på felles forståelse av avtaleverkets intensjoner.

Arbeidsgiver er ansvarlig for å legge til rette for at tillitsvalgte får tid til å utøve vervet sitt i tilstrekkelig grad.

HA § 1 nr. 3 Inkluderende arbeidsliv

NMBU er en IA-virksomhet og har inngått IA-avtale med NAV om et mer inkluderende arbeidsliv. Partene lokalt har med dette forpliktet seg til å arbeide for avtalens overordnede mål; fokus på et godt arbeidsmiljø, styrking av jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Det skal settes opp både sentrale og lokale mål for dette arbeidet, et arbeid som skal følges opp på begge nivå. Det vises til IA-avtale for NMBU.

Del 1: Medbestemmelse

Kapittel 1: HA, TA og medbestemmelse ved omstilling

HA § 2 Evaluering av medbestemmelsen

Partene er enige om å videreutvikle samarbeidsformen og medbestemmelsesordningen ved NMBU. Det skal årlig gjennomføres et samarbeidsseminar med deltakelse fra begge parter og på begge nivå, i den hensikt å føre en jevnlig diskusjon om samarbeidsform, medvirkning og medbestemmelse ved NMBU med fokus på erfaringsutveksling og forbedringer. Evaluering av personalpolitikken og virkemiddelbruken skal være et fast tema på disse møtene, bl.a. i den hensikt å fokusere på en enhetlig praksis i organisasjonen. Møtet forberedes i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene.

HA § 3 Virkeområde

Tilpasningsavtalen konkretiserer hvordan Hovedavtalens bestemmelser skal tolkes og praktiseres ved NMBU. Dersom ikke annet er nevnt, gjelder Hovedavtalen. Medbestemmelsesordningen omfatter begge styringsnivå ved NMBU.

HA § 4 Definisjoner

Med *virksomhet* menes NMBU.

Med *organisasjon* menes de tjenestemannsorganisasjoner som har rettigheter etter HA, jf. HA § 14 nr. 1.

HA § 7 Tilpasningsavtale inngåelse og innhold

Tilpasningsavtalen regulerer samarbeidet mellom partene ved NMBU om forhold som berører arbeidssituasjonen for de tilsatte. Tilpasningsavtalen berører ikke ansattes medbestemmelse og representasjon i formelle styringsorgan.

Nivåbegrepene i HAs § 7 nr. 2 «virksomhet» og «driftsenhet» defineres på tidspunkt for inngåelse av denne TA som følger:

Virksomhet: NMBU som institusjon

Medbestemmelse på virksomhetsnivå gjennomføres i sentrale IDF-møter og omfatter saker som er felles for hele NMBU eller som berører flere driftsenheter og skal besluttet av universitetets øverste ledelse, dvs. universitetsstyret og rektor.

Driftsenhet: Fakulteter og fagavdelinger i UA

Medbestemmelse på driftsenhetsnivå gjennomføres i fakultetsvise IDF-møter/ UAs IDF-møte. Disse møtene omfatter saker som berører de ulike driftsenhetene og som iht. HA skal besluttet av hhv. dekan/fakultetsstyret, administrasjonsdirektør eller de respektive avdelingsdirektører.

Dekan/leder av avdelingen skal legge til rette for informasjons- og drøftingsmøter på driftsenhetsnivå, også i eventuelle underenheter av driftsenheten. Det kan oppnevnes/velges en eller flere tillitsvalgte ved disse enhetene. Det avklares mellom partene lokalt hvordan disse møtene skal praktiseres og koordineres med møter i overliggende driftsenhet.

Administrasjonsdirektør i samarbeid med de respektive avdelingsdirektørene, skal legge til rette for IDF-møter i enheten. I en felles enhet for lokal medbestemmelse i UA, skal Forsknings- og innovasjonsavdelingen og Studieavdelingen inngå.

NMBUs organisasjonskart inngår som vedlegg til denne avtalen.

HA § 10 Tilpasningsavtalens varighet

Denne avtalen er inngått 30.01.2017, gjelder fra 01.01.2017 – 31.12.2019, dvs. med samme varighet som gjeldende Hovedavtalen i staten. Frist for reforhandling er innen to måneder etter at ny HA foreligger. Dersom partene er enige om det, kan avtalen revideres i perioden. Eventuelle organisasjonsendringer ved NMBU i løpet av perioden, vil kunne føre til revisjon av avtalen.

HA §11 Medbestemmelse ved omstilling

Under endringsprosesser skal NMBU legge vekt på de ansattes behov for trygge ansettelsesforhold. Oppsigelse som følge av omstilling skal så langt det er mulig unngås.

HA § 12 Medbestemmelse i prosjekter og styringsgrupper

Partene er enige om at man kan avtale egne samarbeidsordninger i tillegg til det ordinære drøftings- og forhandlingsregimet jfr. §§ 18 og 19. Slike ordninger kan omfatte tillitsvalgtes deltakelse i prosjektgrupper, utvalg, komiteer ol. Dette er aktuelt i saker hvor det er særskilt behov for de tillitsvalgtes kunnskap og erfaringer i saksbehandlingsprosessen, samt for å sikre partene informasjon i prosessen. Slik deltakelse har til hensikt å sikre et bredest mulig belyst grunnlag for beslutning i en sak og går ikke til erstatning for ordinær saksbehandling i IDF-møtene. Slik deltakelse binder heller ikke tjenestemannsorganisasjonene i forhold til endelig standpunkt i saken. Tjenestemannsorganisasjonene skal være representert med den de selv utpeker.

Partenes intensjon er at tjenestemannsorganisasjonenes innspill i forhåndsdrøftinger, deltakelse i prosjekter, utvalgsarbeid og lignende skal inngå som del av saksbehandlingen frem mot beslutning i saken. Alle større prosjekter ved NMBU skal være forankret i den formelle styringsstrukturen. Mandat for slike prosjekter skal drøftes med organisasjonene.

Det kan nedsettes partssammensatte faste utvalg med avgjørelsesmyndighet.

Kapittel 2: Partsforholdet

HA § 13 Arbeidsgiverpart ved NMBU

Virksomhetsnivå: Rektor er arbeidsgiverpart. Rektor har delegert denne myndigheten til administrasjonsdirektør. Rektor deltar selv jevnlig i møtene. Myndigheten kan i særskilte tilfeller videredelegeres. Personal- og organisasjonsdirektør har ansvar for sekretariatsfunksjonen for IDF-møtene.

Driftsenhetsnivå: Fakultet: Dekan er arbeidsgiverpart. Administrasjonssjef har ansvar for sekretariatsfunksjon for IDF-møtene.

UA: Administrasjonsdirektør er arbeidsgiverpart.

HA § 14 Arbeidstakerpart ved NMBU

På *virksomhetsnivå* vil arbeidstakerpart være de hovedtillitsvalgte fra hver hovedsammenslutning. På tidspunkt for inngåelse av denne tilpasningsavtalen er dette LO Stat/NTL, Akademikerne, UNIO/Forskerforbundet og YS Stat/Parat. Hver hovedsammenslutning kan møte med hovedtillitsvalgt og inntil to øvrige representanter.

På *driftsenhetsnivå* vil arbeidstakerpart være de tillitsvalgte på det respektive nivå/enhet iht. hovedsammenslutningsmodellen. Hver hovedsammenslutning kan her møte med inntil to representanter. I spesielle saker knyttet til UA kan antallet økes til tre.

Dersom det skal forhandles om en sak, må vedkommende representanter ha de nødvendige fullmakter til å forplikte fagforeningene. Alle representanter må være tilsatt ved NMBU.

Kapittel 3: Former for medbestemmelse

Medbestemmelse ved NMBU skal utøves gjennom informasjon, drøftinger og forhandlinger. Partene forutsettes å møte med de nødvendige fullmakter. Informasjon, drøftinger og forhandlinger skal finne sted på det nivå saken behandles og hvor beslutningsfullmakten etter styringsreglementet ligger. Som det fremgår over, skal saker som angår flere driftsenheter behandles på virksomhetsnivå.

Arbeidsgivers plikt til samarbeid etter Hovedavtalen skal utøves slik at organisasjonene sikres reell medbestemmelse i prosessene, dvs deltakelse som likeverdig part. Organisasjonenes synspunkter skal inngå som del av saksgrunnlaget, uavhengig av om en sak er drøftings- eller forhandlingsgjenstand. Det innebærer blant annet at samarbeidet må innledes på et så tidlig stadium i prosessen at organisasjonene gis faktisk mulighet til å påvirke beslutningen.

Linjeledere på alle organisatoriske nivåer er forpliktet i forhold til Hovedavtalens og tilpasningsavtalens bestemmelser og skal påse at alle saker får relevant behandling i henhold til HA bestemmelser om informasjon, drøfting og forhandling.

Det skal avholdes informasjons- drøftings og forhandlingsmøter med hovedtillitsvalgte/ plasstillitsvalgte på hvert av nivåene i forkant av styremøter. De hovedtillitsvalgte/ plasstillitsvalgte skal få tilsendt møteinnkalling med saksdokumenter, samt protokoller for styrene på samme tid og måte som styrenes medlemmer. Også andre fortløpende saker som gjelder driften av universitetet og fakultetene og som faller inn under HAs §§ 17 - 19 legges frem for de respektive IDF-møtene. Det anses å være praktisk å avholde informasjons- og drøftingsmøter sammen, hvor også forhandlingssaker tas inn ved behov jf. HA § 18. Informasjonen til tjenestemannsorganisasjonene skal være tilrettelagt, og det skal gå klart fram av innkallingen hvilke saker som skal behandles på møtene og hvilken status sakene har iht. hovedavtalen, samt hva arbeidsgiver spesielt ønsker at de tillitsvalgte skal mene noe om i de enkelte saker.

Partene på de to styringsnivåene drøfter omfanget av IDF-møter og setter opp en plan pr. semester. Partene er enige om en frekvens på 1-2 møter pr. måned på hvert av nivåene.

HA § 17 Informasjon

Informasjon skal gis de tillitsvalgte på det nivå hvor saken utredes/behandles og det nivå hvor arbeidstakerne er berørt, allerede i planleggingsfasen. Informasjonsaker er i vid forstand opplysninger om forhold og beslutninger som angår arbeidstakerne og som er av betydning for virksomheten. Det skal gis informasjon om alle saker som kommer inn under HA og TAs virkeområde. Informasjon kan gis i møter, elektronisk eller skriftlig.

I prinsippet er tjenestemannsorganisasjonenes innsynsrett i dokumenter regulert gjennom offentlighetsloven. Organisasjonene skal som utgangspunkt ha tilgang på all den informasjon som er nødvendig for at de skal kunne utøve sin rett i henhold til HA bestemmelser.

De tillitsvalgte har samme taushetsplikt som universitetsorganenes medlemmer, arbeidsgiver og andre tilsatte i sin befatning med dokumenter og annet materiale som inneholder opplysninger undergitt taushetsplikt, jf. forvaltningslovens § 13. Tjenestemannsorganisasjonene skal orienteres om arbeidsmiljøutvalgenes saker, ved å få tilsendt møteinnkalling med sakspapirer og møtereferater.

HA § 18 Drøftinger

Partene kan kreve drøfting av saker som kan få innflytelse på de ansattes arbeidssituasjon. Drøftinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte foregår på det nivå beslutningsmyndigheten er lagt. Drøftinger foregår fortrinnsvis i sentrale- eller fakultetsvise/UAs IDF-møter, og det skal skrives referat fra møtene. Det anses å være praktisk å avholde drøftingsmøter sammen med informasjonsmøter jf. HA § 17.

For at det skal bli reell medbestemmelse, skal man ta sakene opp i god tid før de behandles i andre beslutningsorganer. Tillitsvalgte skal settes inn i aktuelle saker tidligst mulig, og uttalelser

fra de samme skal følge saken til det organ som skal fatte beslutninger.

Konkrete saker som skal drøftes i organisasjonen fremgår av HA § 18 og er bl.a. budsjettforslag, omgjøring av ikke-besatt stilling, omdisponering av lønns-/driftsmidler og byggeprosjekter. Oppsett av arbeidsplaner skal drøftes. Bruken av midlertidige stillinger skal drøftes årlig på virksomhetsnivå.

Budsjett skal drøftes på alle nivå med egne budsjett eller budsjettfullmakter. Endringer i budsjettet i løpet av året skal drøftes mellom partene. Arbeidsgiver skal for øvrig i forbindelse med styringsorganenes behandling av budsjettsaker, legge til rette for en parallell behandling i IDF- apparatet.

Tjenestemannsorganisasjonene kan kreve drøfting ved omgjøring av ledige stillinger. Hvis en ikke-besatt stilling skal omgjøres til driftsmidler skal det drøftes hvordan midlene skal benyttes og hvem som skal utføre arbeidsoppgavene som tilhører stillingen(e).

Valg av vitenskapelig utstyr og undervisningsutstyr ved fakultetene kan være drøftingsgjenstand på driftsenhetsnivå når valget har vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. Løpende innkjøp knyttet til supplering, vedlikehold og ordinær oppgradering er ikke gjenstand for avtalemessig behandling.

Hvis NMBU under saksforberedelsen velger å endre forslag til vedtak vesentlig i forhold til det arbeidsgiver har gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøte, skal arbeidsgiver orientere tjenestemannsorganisasjonene om dette og gi mulighet for ny uttalelse.

HA § 19 Forhandlinger

Forhandlinger skal foregå på det nivå beslutningsmyndigheten ligger iht. vedtatt styringsreglement for NMBU.

Saker som skal forhandles sentralt fremgår at HA § 19 som er en uttømmende liste. Dette kan eksempelvis være nytt organisasjonskart, omstillingsavtale og personalreglement. Forhandlinger skal foregå i møter.

Kapittel 4: Saksbehandlingsregler

HA § 20 Frister

Saksdokumentene i drøftings-/forhandlingssaker skal være partene i hende senest 5 virkedager før møtet, med mindre partene blir enige om noe annet jf. § 17, nr. 2. Dersom saksdokumentene kommer etter fristen, kan partene likevel avtale å behandle saken(e).

HA § 21 Referat fra drøftinger

Arbeidsgiver er ansvarlig for at det utarbeides referat fra drøftingsmøter. Referatet sendes partene til gjennomsyn innen tre dager etter møtet. Referat fra drøftinger skal betegnes som «drøftingssaker» i referatet. Referat godkjennes normalt i påfølgende møte og publiseres i etterkant av dette. Partene kan i enkeltsaker bli enige om andre frister.

HA § 23 Protokoll fra forhandlinger

Arbeidsgiver er ansvarlig for at det føres protokoll fra forhandlingsmøter. I protokollen skal det tydeliggjøres at saken har vært forhandlet, for øvrig tas inn opplysninger slik det fremgår av HA § 23. Protokollen signeres i møtet hvis ikke annet avtales.

HA § 24 Tvisteløsning i forhandlingssak

Om det ikke skulle oppnås enighet i en forhandlingssak, er partene enige om at saken skal avgjøres av en partssammensatt nemd med nøytral leder, oppnevnt etter reglene i HA § 8.

Kapittel 5: Forholdet til arbeidsmiljøloven

HA § 25 Unntak fra lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

I følge HA § 25 kan saker under arbeidsmiljølovens § 7-2 (2) være forhandlingsgjenstand etter HA, del I. I henhold til denne tilpasningsavtale vil alle saker under arbeidsmiljølovens § 7-2 (2) være tillagt arbeidsmiljøutvalget, unntatt planer om rasjonalisering og arbeidstidsordninger, som vil være underlagt drøftinger/forhandlinger.

Arbeidsgiver skal påse at verneorganisasjonens instanser er orientert om saker som behandles etter aml. § 7-2 (2 d)) og som gjelder etterlevelse av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten og spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Hovedverneombud skal gis anledning til å møte i IDF-møter sammen med tillitsvalgte på sentralt nivå. Verneombud ved fakultetene og sentraladministrasjonens avdelinger skal gis anledning til å møte i IDF-møter sammen med tillitsvalgte på tilsvarende enheter med inntil to representanter. Hovedverneombud/ verneombud er i disse møtene observatører med tale- og forslagsrett.

Kapittel 6: Personalpolitikk i virksomheten

Partene skal sammen jobbe frem og praktisere en omforent personalpolitikk. Denne skal inneholde en nærmere konkretisering av verdigrunnlag og politiske føringer for universitetets personalforvaltning samt personalpolitiske retningslinjer og utviklingsområder.

HA § 30 Rekruttering

Kunngjøringer av ledige stillinger skal inneholde følgende standardtekst eller tilsvarende vedrørende mangfold: «Et godt arbeidsmiljø er preget av mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke stilling ved NMBU uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn. Arbeidsplassen vil om nødvendig bli lagt til rette for personer med nedsatt funksjonsevne.» De tillitsvalgte skal gis anledning til å uttale seg om utlysningsteksten når det gjelder stillingskode og lønnsinnplassering. Det utarbeides egen rutine på dette.

Følgende standardformulering skal tas inn ved kunngjøring av lederstillinger:

NMBU arbeider målbevisst for økt likestilling og vektlegger kjønnsbalanse i ledergruppene. Kunnskap om og resultater fra aktivt likestillingsarbeid vil bli tillagt vekt ved rekruttering av dekaner.

Følgende standardformulering skal tas inn ved kunngjøring av stillinger der kvinner er underrepresentert og generelt ved kunngjøring av stillinger som omfattes av kvoteringsbestemmelsene:

NMBU ønsker flere kvinner i faste, vitenskapelige stillinger. ("faste vitenskapelige stillinger" kan byttes mot annen stillingsgruppe når det er aktuelt). Kvinner oppfordres derfor til å søke.

HA § 31 Likestilling

Målet med bestemmelsene om likestilling er å bidra til en jevnere kjønnsbalanse ved NMBU. Det skal særlig legges vekt på å øke rekrutteringen av kvinner til faste vitenskapelige toppstillinger i tråd med handlingsplan for likestilling. Handlingsplanen er et langsiktig dokument som følges av årlige tiltaksplaner. Det vises til denne.

Ledelsen ved NMBU og tjenestemannsorganisasjonene er enige om at

- Partene skal arbeide for å få en mest mulig lik kjønnsmessig fordeling ved oppnevning av representanter til viktige arbeidsgrupper, styrer, sakkyndige komitéer, utvalg og konferanser/møter på alle nivå ved NMBU.
- Det skal foreslås medlemmer av begge kjønn i tilnærmet lik fordeling til viktige utvalg/komitéer o.l. ved universitetet. Det vises her til likestillingsloven § 13 som krever minst 40 % av hvert kjønn i utvalg oppnevnt av et offentlig organ, men som ikke gjelder utvalg valgt av og blant de tilsatte. Partene kan kreve drøfting om kvoteringsbestemmelser for andre områder/stillingsgrupper enn de som er nevnt over.
- Orientering om likestillingstiltak skal inngå ved lederopplæring og ved annen intern opplæring der det er relevant.
- Det utarbeides årlig lønnsstatistikk og stillingsoversikt fordelt på alder og kjønn.
- Det skal arbeides videre med kompetanseutviklingstiltak for kvinner, spesielt med sikte på å få flere kvinner inn i faglige lederstillinger.

Ved tilsetninger skal det praktiseres kjønnskvalitering til i samsvar med HAs § 31, samt de mål som er nedfelt i universitetets handlingsplan for likestilling.

I handlingsplanperioden 2017 – 20 er partene enige om å fokusere på stillingsgruppen dosent/professor for å rette opp skjevheter mht, kjønnsmessig fordeling. Partene er derfor enige om at man også i rekrutteringsøyemed forholder seg til det generelle lovverket, samt til NMBUs handlingsplan for likestilling.

Det kan være aktuelt å sette krav om kunnskap om og resultater fra aktivt likestillingsarbeid, samt å oppfordre menn til å søke stillinger i stillingsgrupper der de er underrepresentert. Partene ved NMBU legger for øvrig til grunn at prinsippet om likestilling omfatter mer enn likestilling mellom kjønn.

NMBU skal heller ikke akseptere forskjellsbehandling begrunnet i kjønn eller andre kriterier som fremgår i diskrimineringslovgivningen. Med "forskjellsbehandling" mener partene enhver handling som uten saklig grunnlag direkte eller indirekte stiller personer ulikt.

HA § 32 Kompetanseutvikling

Arbeidsgiver har ansvar for at den enkelte ansatte tilbys systematisk og tilpasset opplæring. Dette innebærer også at leder har ansvar for å legge til rette for faglig utvikling i tråd med den ansattes stilling og forutsetninger samt arbeidsgivers behov. Den enkelte medarbeider skal følges opp systematisk gjennom medarbeidersamtaler og utviklingsavtaler.

Arbeidsoppgaver som kvalifiserer for avansement fordeles slik at kvinner og menn gis samme mulighet for både opplæring, videreutvikling og etterutdanning.

Ledelsen skal holde en løpende dialog med organisasjonene om hovedsatsingene innen opplæring, og sørge for at medbestemmelse ivaretas knyttet til vurdering og planer for lederopplæring og den ordinære opplæringsvirksomheten.

Del 2: Partenes rettigheter og plikter

Kapittel 7: Etablering av partsforhold

HA § 37 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

Organisasjonene ved NMBU kan benytte universitetets servicetjenester i den grad dette er mulig ut fra kapasitetshensyn.

Universitetet stiller til disposisjon kontor med tilhørende infrastruktur til organisasjonene både ved Campus Adamstuen og Campus Ås, og bekoster varme, lys og renhold.

Kapittel 8: Regler for tjenestefri

HA § 38 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet

Det vises til særavtale om kompensasjon som tillitsvalgt på NMBU. Denne avtalen regulerer også frikjøp.

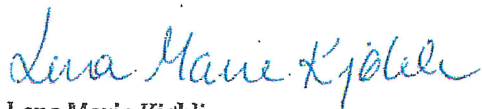
Dato,

3.2.2017

Siri Margrethe Løksa

administrasjonsdirektør NMBU

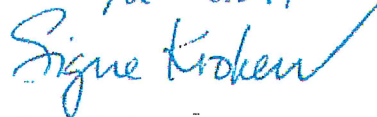
Dato, 3/2 - 2017



Lena Marie Kjøbli

Hovedtillitsvalgt Unio/Forskerforbundet

Dato, 3/2 - 2017



Signe Kroken

hovedtillitsvalgt LO Stat/NTL

Dato, 3/2 - 2017

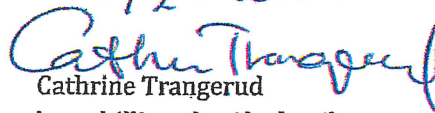


Kurt R. Johansen

Hovedtillitsvalgt YS Stat/Parat

Dato,

8/2 - 2017



Cathrine Trangerud

hovedtillitsvalgt Akademikerne

Vedlegg

NMBUs organisasjonskart fra 1.1.2017 - vedtatt av Universitetsstyret den 16.06.2016

