

Seurakuntapastorin viran ja määräaikaisen papin viran täyttäminen

Tämä ohje kertoo, miten seurakuntapastorin virka tai määräaikainen papin virka täytetään Tampereen hiippakunnassa ilmoittautumismenettelyä käyttäen.

Sisällys

1.	Johdanto: Poikkeus julkisesta hakumenettelystä	2
2.	Seurakuntapastorin viran avautuminen.....	2
3.	Tarve määräaikaiselle papille	2
4.	Rekrytoinnin valmistelevat toimet seurakunnassa.....	3
a.	Terveystilaa koskeva selvitys virkasuhteeseen otettaessa (KiVhL 2:13 §)	3
b.	Koeaika (KiVhL 2:14 §).....	3
c.	Rikosrekisteriote (KiVhL 2:12 §).....	3
d.	Rekrytoinnin tiedot -lomake	3
e.	Tekoälyn hyödyntäminen rekrytoinnissa.....	4
5.	Seurakuntapastorin viran verkkoilmoituksen julkaiseminen.....	4
6.	Seurakunnan lausunto virkaan ilmoittautuneista	4
a.	Haastateltavien valitseminen ja ansiovertailu	5
b.	Haastattelut ja haastattelumuistio	5
c.	Henkilöarvointi.....	5
d.	Päätösehdotuksen valmistelu ja lausunnon käsittely neuvostossa	5
7.	Tuomiokapitulin viranhoitomääräys	6
8.	Viran täyttöön liittyviä säädöksiä	6
a.	KL 7:7 § Poikkeus julkisesta hakumenettelystä.....	6
b.	KJ 8:15 § Seurakuntapastorin viran täyttäminen.....	6
c.	KiVhL 1:3 § 2 mom.....	6
d.	KiVhL 2:6 § 1-2 mom. Virkasuhteen kesto	6
e.	KiVhL 2:13 § Terveystilaa koskeva selvitys virkasuhteeseen otettaessa ja papiksi tai lehtoriksi vihittäessä	7
f.	KiVhL 2:14 § Koeaika	7
g.	KiVhL 2:12 § Rikosrekisteriote	8
h.	KiVhL 2:15 § Viranhoitomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista	8
i.	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	9
j.	Yhdenvertaisuuslaki	9
9.	Liite: Rekrytoinnin tiedot -lomake	10
10.	Liite: Rekrytointimuistio -malli	12
11.	Liite: Selvitys palvelussuhteen keskeisistä ehdoista.....	14

1. Johdanto: Poikkeus julkisesta hakumenettelystä

Seurakuntapastorin viran ja määräaikaisesti täytettävän papin viran täyttämisestä säädetään kirkkolain 7 luvun 7 §:ssä:

Evangelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 8 §:ssä tarkoitettua julkista hakumenettelyä ei sovelleta, kun tuomiokapituli antaa virkaan soveltuvalle papille viranhoitomääräyksen seurakunnan seurakuntapastorin virkaan toistaiseksi tai kun tuomiokapituli määrää seurakunnan papin virkaan väliaikaisen hoitajan.

Seurakuntapastorin virkoja tai määräaikaisia papin virkoja ei julisteta haettavaksi eikä niiden täyttämiseen sovelleta julkista hakumenettelyä, vaan ne täytetään ilmoittautumismenettelyllä. Tuomiokapituli määrää virkaan sopivan papin ottaen huomioon seurakunnan lausunnossa esitetyt näkökohdat sekä viran erityisistä tarpeista että virkaan ilmoittautuneista.

Ennen kuin tuomiokapituli täyttää seurakunnan seurakuntapastorin viran toistaiseksi, sen on varattava seurakunnalle tilaisuus antaa lausunto viran erityisistä tarpeista. Virkaan ilmoittautuneista tulee pyytää lausunto ennen viranhoitomääräyksen antamista. KJ 8:15 §

Ennen rekrytointiprosessin käynnistämistä seurakunta on yhteydessä tuomiokapitulin notaariin, jonka kanssa sovitaan rekrytointitavasta ja -aikataulusta.

2. Seurakuntapastorin viran avautuminen

Kun seurakuntapastorin virka tulee avoimeksi, seurakunta voi käynnistää rekrytointiprosessin viran täyttämiseksi. Virkaa ei ole pakko täyttää vaan se voidaan myös jättää täyttämättä tai tarvittaessa lakkauttaa, mikäli virka näyttäisi jäävän seurakunnalle jatkossa tarpeettomaksi.

Täytettävästä seurakuntapastorin virasta on syytä ilmoittaa verkossa, jotta kaikki virasta kiinnostuneet henkilöt voivat ilmoittautua tuomiokapitulille. Tästä yleisestä linjasta on mahdollista poiketa, mikäli seurakunnassa on määräaikainen pappi, joka on tullut valituksi määräaikaiseen papin virkaan ilmoittautumismenettelyllä, ja hän osoittanut tehtävässään vahvaa kykyä, taitoa ja osaamista.

Toistaiseksi täytettävän seurakuntapastorin rekrytointeihin liittyvät päätökset tehdään neuvostossa¹. Tämä koskee rekrytoinnin aloittamista, viran erityisten tarpeiden määrittämistä ja lausuntoa virkaan ilmoittautuneista.

3. Tarve määräaikaiselle papille

Myös määräaikaisista papin viroista on syytä ilmoittaa verkossa, varsinkin, jos ne ovat ajallisesti yli kuuden kuukauden pituisia. Tästä yleisestä linjasta voidaan poiketa, mikäli seurakunnan palveluksessa on jo määräaikainen pappi, joka on käytettävissä uuteen määräaikaiseen papin virkaan.

Lyhyempiin määräaikaisiin papin virkoihin voidaan etsiä sopivaa henkilöä hiippakuntaan työnhakijoiksi ilmoittautuneiden pappien ja teologian maistereiden joukosta, jolloin tehtävästä ei laiteta ilmoitusta verkkoon.

Hallinto- tai johtosäännön puitteissa kirkkoherra voi pyytää viranhoitomääräystä määräajaksi seurakunnan papin virkaan. Kirkkoherran päätöksestä on käytävä ilmi samat asiat kuin neuvoston antaessa lausuntoa virkaan ilmoittautuneista henkilöistä mm. määräaikaisuuden peruste, mahdollinen koeaika sekä tarvitseeko henkilön esittää rikosrekisteriote ja/tai lääkärinlausunto.

¹ Tässä ohjeessa neuvostolla tarkoitetaan kirkko- tai seurakuntaneuvostoa

Määräaikaiselle palvelussuhteelle tulee olla aina peruste, joka on selkeästi todettavissa ja yksilöitävissä. Kirkon viranhaltijalain mukaan viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi vain, jos 1) viranhaltija sitä itse pyytää; 2) määräajaksi ottamisesta säädetään erikseen; tai 3) tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava työnantajan toimintaan liittyvä seikka sitä vaatii (KiVhL 2:6 § 1 mom.).

Tavallisin määräaikaisuuden peruste on sijaisuus. Muita määräaikaisuuden perusteita voivat olla esim. avoimen viran hoitaminen rekrytointiprosessin tai henkilöstötarpeen uudelleenarvioinnin aikana sekä tehtävän kausi- tai projektiluonteisuus.

Mikäli seurakunnassa ei olen seurakuntapastorin virkaa, johon määräaikainen viranhoitomääräys kohdistuu, henkilö voidaan ottaa virkasuhteeseen määräaikaisena ilman viran perustamista, kun siihen on perusteltu syy (KiVhL 1:3 § 2 mom.). Tällaisia tilanteita voivat olla esim. seuraavat:

- tehtävän kesto on niin lyhyt, että sen vuoksi ei ole tarkoituksenmukaista perustaa virkaa
- seurakunnan toiminnan kausivaihtelut (esim. ”kesäpappi”)

4. Rekrytoinnin valmistelevat toimet seurakunnassa

Seurakuntapastorin viran rekrytointiprosessin käynnistämisestä tehdään päätös neuvostossa. Päätöksestä on käytävä ilmi mm. viran tehtävänkuvaus, työala tai alueelliset painotukset, palkka (euroina) sekä mahdollinen koeaika ja rikosrekisteriotteen esittäminen. Jos kyseessä on määräaikainen virka, myös määräaikaisuuden peruste on käytävä ilmi neuvoston päätöksestä.

Mikäli neuvosto päättää nimittää työryhmän valmistelemaan seurakuntapastorin rekrytointia, tulee päätöksessä selvästi määritellä työryhmän tehtävät (esim. haastateltavien valitseminen, haastattelujen toteuttaminen, lausunnon antaminen neuvostolle).

Rekrytoinnissa voidaan ottaa huomioon myös teologian maisterit, kun viranhoitomääräys vihkimyspäivästä alkaen on vähintään 6 kuukautta ja ajallisesti ordinaatiovalmennus sekä pappisvihkimys ajoittuvat sopivasti seurakunnan tarpeisiin nähden. Vokaation eli kutsun hoitamaan seurakunnan papin virkaa antaa teologian maisterille aina neuvosto.

a. Terveystilaa koskeva selvitys virkasuhteeseen otettaessa (KiVhL 2:13 §)

Lain mukaan virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa ottamisesta päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot. Tietyissä tilanteissa tästä voidaan poiketa (ks. ohjeen luku 6.d).

b. Koeaika (KiVhL 2:14 §)

Virkasuhteeseen otettavalle voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkaen enintään kuuden kuukauden koeaika. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta.

Seurakuntapastorin koeajasta tuomiokapituli päättää viranhoitomääräyksen yhteydessä (KL 4:6 § 1 mom. 4b-kohta).

c. Rikosrekisteriote (KiVhL 2:12 §)

Jos papin virkaan kuuluu olennaisesti työskentelyä alaikäisten kanssa, virkaan valitulta on vaadittava rikosrekisteriote. Rikosrekisteriote ei saa olla kuutta kuukautta vanhempi, kun se esitetään työnantajalle.

d. Rekrytoinnin tiedot -lomake

Verkkoilmoitukseen tarvittavat muut tiedot käyvät ilmi liitteenä olevasta lomakkeesta (Liite: Rekrytoinnin tiedot).

e. Tekoälyn hyödyntäminen rekrytinnissa

EU:n tekoälyasetus (AI Act) on tullut voimaan 1.8.2024, ja sen velvoitteet astuvat voimaan vaiheittain 2025–2027. Asetuksessa säädetään riskiperusteiset säännöt, jotka koskevat sekä tekoälyjärjestelmien tarjoajia että niitä käyttäviä organisaatioita.

Tekoälyä voidaan mainiosti hyödyntää Kirkkorekryn ilmoitustekstin ja ilmoittautumislomakkeen kysymysten laadinnassa sekä suunniteltaessa kysymyksiä tai ideoitaessa tehtäviä virkaan ilmoittautuneiden strukturoituun haastatteluun seurakunnassa. EU:n tekoälyasetuksessa tämänkaltaiset tehtävät sijoittuvat joko minimaalisen tai matalan riskin tasolle.

Sen sijaan EU:n tekoälyasetuksen mukaisesti ilmoittautumisten seulonta kuuluu korkean riskin luokkaan. Tämä asettaa työnantajalle **velvollisuuden kertoa** ilmoittautuneille selkeästi, että prosessissa käytetään tekoälyä. Ilmoittautuneille on pystyttävä selittämään tekoälyn rooli ja vaikutus päätöksentekoon, ja heillä on oikeus saada perusteluja tekoälyn tekemille arvioille. Tämän vuoksi rekrytoijan on **dokumentoitava** tekoälyn käyttö rekrytointiprosessin aikana riittävän tarkasti.

Tekoäly ei saa missään vaiheessa tehdä lopullisia päätöksiä. Ansiovertailun, haastateltavien ja mahdolliseen henkilöarviointiin lähetettävien valinnan sekä **lopullisen esityksen** virkaan valittavasta henkilöstä **tekee aina toimivaltainen viranomainen**: viranhaltija, neuvoston nimittämä työryhmä tai neuvosto.

Käytä vain organisaation hyväksymiä tekoälysovelluksia (esim. työpaikan MS Copilot). Vältä kuluttajatiiliin liitettyjä ja ilmaisia yleisiä tekoälypalveluja arkaluonteisissa tehtävissä – tietosuoja ja tietoturva eivät niissä ole taattuja. Kun tekoälyä käytetään rekrytinnin tukena, sille ei saa syöttää arkaluonteisia tietoja ilmoittautuneista. Poistamalla sekä suorat että vahvat epäsuorat henkilötiedot käytettävästä materiaalista (pseudonymisointi) parannetaan tietosuojaa ja samalla varmistetaan, että rekrytinnissa käytetään vain täytettävän viran kannalta tarpeellisia tietoja.

5. Seurakuntapastorin viran verkkoilmoituksen julkaiseminen

Tuomiokapituli julkaisee seurakuntapastorin virkojen ja määräaikaisten papin virkojen verkkoilmoitukset Kirkkorekryssä. Seurakunta ei siis julkaise verkkoilmoitusta Kirkon työpaikkatorilla (evl.fi-sivuston avoimet työpaikat ja Duunitori) eikä Kirkkorekryssä, vaikka seurakunnalla olisi tunnukset työpaikkatorille tai oma Kirkkorekry-lisenssi.

Kun tuomiokapituli julkaisee ilmoituksen seurakuntapastorin virasta Kirkkorekryssä, ilmoitus löytyy

- Kirkkorekry-palvelusta <https://kirkkorekry.fi/>
- kirkon avoimista työpaikoista <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/avoimet-tyopaikat>
- Duunitorilta <https://duunitori.fi/tyopaikat?haku=kirkko+tyopaikkalistaus>
- TE-palveluista <https://tyomarkkinatori.fi/>

Omassa tiedottamisessaan seurakunta voi linkittää ilmoittelun Kirkkorekryn ilmoitukseen.

Verkkoilmoituksen julkaisemisen yhteydessä seurakuntapastorin rekrytointiin voidaan liittää – joko seurakunnassa tai tuomiokapitulissa luoduilla Kirkkorekry-tunnuksilla, rekrytinnin vastuuhenkilöitä, jotta he pääsevät katsomaan virkaan ilmoittautuneiden henkilöiden tiedot Kirkkorekrystä.

6. Seurakunnan lausunto virkaan ilmoittautuneista

Kun seurakuntapastorin virasta tai määräaikaisesta papin virasta on ollut ilmoitus verkossa, seurakunnan on toimitettava lausuntonsa liitteenä **rekrytointimuistio**, joka voi olla rakenteeltaan seuraava tai vähintään sisältää seuraavat asiat:

- lyhyesti täytettävästä virasta (millaista papin virkaa ollaan täyttämässä)
- montako ilmoittautui ja ketkä
- ilmoittautuneiden ansiovertailu
- haastateltavien valinta (millä perusteella valittiin ja ketkä)
- haastattelumuistio (haastattelun ajankohta ja haastattelun toteuttajat, haastattelukysymykset,

lyhyet nostot haastatteluista)

- henkilöarviointi (jos käytettiin; millä perusteella valittiin ja ketkä)
- dokumentointi tekoälyn käyttämisestä (mikäli käytetty, ks. myös luku 4.e)
- arvio sopivimmasta henkilöstä mm. koulutuksen, työkokemuksen ja haastattelujen perusteella

a. Haastateltavien valitseminen ja ansiovertailu

Ilmoittautumisajan päätyttyä joko neuvosto tai neuvoston valitsema työryhmä päättää haastateltavista henkilöistä saapuneiden ilmoittautumisten perusteella. Haastateltavien valinnassa on syytä käyttää apuna ansiovertailua, jota on mahdollisuus täydentää vielä haastattelujen jälkeen.

Koulutuksen ja aiemman työkokemuksen lisäksi ansiovertailuun kirjataan sellaiset virkaan ilmoittautuneiden ominaisuudet, tiedot ja taidot, jotka ovat eduksi täytettävän viran hoitamisessa. Ilmoittautuneiden ansiot ja ominaisuudet selvitetään saapuneista asiakirjoista sekä haastattelusta.

b. Haastattelut ja haastattelumuistio

Haastattelukysymykset ja haastattelujen toteuttaminen mietitään etukäteen, jotta haastateltavia kohdellaan yhdenvertaisesti. Kysymysten tulee luonnollisesti liittyä täytettävän viran tehtäviin.

c. Henkilöarviointi

Haastattelujen lisäksi seurakunnalla on mahdollisuus lähettää osa haastateltavista henkilöarviointiin, jonka tulokset toimitetaan seurakunnan lausunnon mukana myös tuomiokapituliin. Henkilöarviointia käytettäessä on arvioitavilta pyydettävä suostumus tietojen lähettämisestä myös tuomiokapitulin käyttöön.

d. Päätösehdotuksen valmistelu ja lausunnon käsittely neuvostossa

Tavallisesti seurakunnan lausunnon seurakuntapastorin virkaan ilmoittautuneista valmistelee neuvostolle kirkkoherra, johtava kappalainen tai henkilöstöpäällikkö. Esityksestä on syytä käydä selvästi ilmi perusteet, miksi viranhoitomääräystä pyydetään juuri tietyille henkilöille.

Neuvoston antaessa lausuntoa seurakuntapastorin virkaan ilmoittautuneista on hyvä pitää mielessä, että neuvosto ei tee lopullista henkilövalintaa vaan lopullisesti viranhoitomääräyksestä päättää tuomiokapituli. **Mikäli esittelijän päätösesitykseen tehdään kokouksessa kannatettu vastaesitys tai useampi kannatettu vastaesitys, kokouksessa toimitetaan äänestys (KJ 10:6 §), ei vaalia.** Äänestys voidaan suorittaa nimenhuutoäänestyksenä, kättä nostamalla tai seisomaan nousemalla, myös äänestyskoneen käyttö on mahdollista, mikäli sellainen on käytössä. Äänestys tapahtuu aina julkisesti.

Mikäli neuvoston päätökseksi tulee äänestyksen seurauksena kannatettu vastaesitys, on seurakunnan lausuntoon myös tällaisessa tilanteessa kirjattava päätöksen perustelut, jotka nousevat verkkoilmoituksessa kerrotuista viran kriteereistä ja virkaan esitettävän henkilön ansioista ja ominaisuuksista.

Lausunnossaan neuvosto voi todeta, että vaadittua lääkärintodistusta ei vaadita, jos työnantajan palveluksessa jo oleva henkilö valitaan virkasuhteeseen ja hän on aikaisemmin esittänyt selvityksen terveydentilastaan tai henkilö otetaan virkasuhteeseen enintään kuuden kuukauden määräajaksi.

Mikäli neuvosto edellyttää päätöksessään terveystietojen esittämistä, tapahtuu se pääsääntöisesti lääkärin antaman lääkärintodistuksen perusteella. Työnantaja voi myös harkita riittäväksi muunkin luotettavan selvityksen, kuten esimerkiksi terveydenhoitajan selvityksen.

Koska seurakuntapastorin viranhoitomääräyksestä päättää tuomiokapituli eikä työnantaja, määrää koeajan seurakuntapastorille tuomiokapituli eikä seurakunta. Mahdollinen koeaika on kuitenkin käytävä ilmi seurakunnan lausunnossa.

Neuvoston lausunnosta ei voi tehdä oikaisuvaatimusta tai kirkollisvalitusta, koska neuvoston päätös on asian valmistelua (KL 12:4 §).

Neuvoston lausunnon (ns. pitkä pöytäkirjanote) mukana tuomiokapituliin toimitetaan rekrytointimuistio sekä mahdolliset henkilöarvioinnit.

7. Tuomiokapitulin viranhoitomääräys

Seurakunnan lausunnon saatuaan tuomiokapituli antaa sopivalle papille viranhoitomääräyksen sekä määrää mahdollisen koeajan. Mikäli seurakunta on lausunnossaan edellyttänyt terveystietojen esittämistä ja/tai rikosrekisteriotteen esittämistä, tuomiokapituli antaa viranhoitomääräyksen ehdollisena. Kirkkoherra voi vahvistaa ehdollisen viranhoitomääräyksen, kun pyydetty asiakirjat/pyydetty asiakirja on esitetty työnantajalle, mikäli hallinto- tai johtosäännössä hänelle on delegoitu tähän liittyvää päätösvaltaa. Päätös määräyksen vahvistamisesta lähetetään tiedoksi myös tuomiokapituliin.

Seurakunnan on annettava virkaan määrätylle selvitys keskeisistä virkasuhteen ehdoista viimeistään ensimmäisen täyden palkanmaksukauden päättymiseen mennessä (ks. Liite: Selvitys palvelussuhteen keskeisistä ehdoista).

Lisätietoja antavat:

- notaari Hannu Laukkonen, p. 0400 926 730, hannu.laukkonen@evl.fi
- lakimiesasessori Jorma Juutilainen, p. 050 4078 153, jorma.juutilainen@evl.fi

8. Viran täyttöön liittyviä säädöksiä

a. KL 7:7 § Poikkeus julkisesta hakumenettelystä

Evangelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 8 §:ssä tarkoitettua julkista hakumenettelyä ei sovelleta, kun tuomiokapituli antaa virkaan soveltuvalle papille viranhoitomääräyksen seurakunnan seurakuntapastorin virkaan toistaiseksi tai kun tuomiokapituli määrää seurakunnan papin virkaan väliaikaisen hoitajan.

b. KJ 8:15 § Seurakuntapastorin viran täyttäminen

Ennen kuin tuomiokapituli täyttää seurakunnan seurakuntapastorin viran toistaiseksi, sen on varattava seurakunnalle tilaisuus antaa lausunto viran erityisistä tarpeista. Virkaan ilmoittautuneista tulee pyytää lausunto ennen viranhoitomääräyksen antamista.

c. KiVhL 1:3 § 2 mom.

Virkasuhteessa suoritettavaa tehtävää varten perustetaan virka. Perustellusta syystä henkilö voidaan ottaa virkasuhteeseen määrääjäksi virkaa perustamatta.

d. KiVhL 2:6 § 1-2 mom. Virkasuhteen kesto

Viranhaltija otetaan virkasuhteeseen toistaiseksi tai määrääjäksi.

Viranhaltija voidaan ottaa määrääjäksi vain, jos:

- 1) viranhaltija sitä itse pyytää;
- 2) määrääjäksi ottamisesta säädetään erikseen; tai
- 3) tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava työnantajan toimintaan liittyvä seikka sitä vaatii.

e. KiVhL 2:13 § Terveystilaa koskeva selvitys virkasuhteeseen otettaessa ja papiksi tai lehtoriksi vihittäessä

Virkasuhteeseen ottamisen tai pappisvihkimyksen ja lehtoriksi vihkimisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Virkaan otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä. Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

Virkaan ottamisesta päättävä viranomainen voi perustellusta syystä päättää, ettei 1 momentissa tarkoitettua selvitystä vaadita.

Päätös virkasuhteeseen ottamisesta tehdään ehdollisena, jollei tietoja terveydellisistä edellytyksistä ole tuolloin käytettävissä. Viranhaltijan on esitettävä tiedot viranomaisen asettamassa kohtuullisessa määräajassa. Jos tietoja ei esitetä määräajassa tai viranomainen pitää tietojen perusteella viranhaltijaa soveltumattomana virkaan, se tekee päätöksen virkasuhteeseen ottamispäätöksen raukeamisesta. Päätös tulee voimaan, kun se on annettu viranhaltijalle tiedoksi. Muussa tapauksessa viranomainen päättää, että henkilön virkasuhde jatkuu.

Kirkkoherran viran hakijan on liitettävä hakemusasiakirjoihin tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä tarvittaessa osallistuttava tuomiokapitulin määräyksestä asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin.

f. KiVhL 2:14 § Koeaika

Virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta.

Jos viranhaltija on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava viranhaltijalle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen ja hänen tehtävänsä tai asemansa huomattavasti muuttuvat ja viranhaltija itse on hakeutunut toiseen virkasuhteeseen, työnantaja voi määrätä koeajan noudatettavaksi uudessa virkasuhteessa.

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Päätösvallassa määrätä koeaika seurakunnan seurakuntapastorin virkasuhteessa sekä purkaa papin virassa olevan papin ja lehtorin virkasuhde koeaikana säädetään kirkkolaissa.

Seurakunnan, tuomiokapitulin ja kirkkohallituksen viroista, joihin tehtävän laadun vuoksi ei sovelleta koeaikaa, säädetään kirkkojärjestyksessä.

g. KiVhL 2:12 § Rikosrekisteriote

Virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) 2 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa, että henkilö on toimittanut viran täyttävän viranomaisen pyynnöstä nähtäväksi rikosrekisterilain (770/1993) 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun otteen rikosrekisteristä. Rikosrekisteriotteen esittämiseen sovelletaan myös lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 6–10 §:ää.

Päätös viran täyttämisestä tehdään ehdollisena, jollei 1 momentissa tarkoitettua rikosrekisteriotetta ole käytettävissä. Virkaan ehdollisesti valitun on esitettävä rikosrekisteriote viimeistään 30 päivän tai viran täyttävän viranomaisen erityisestä syystä myöntämän pidemmän määräajan kuluessa ehdollista valintaa koskevan päätöksen tiedoksisaannista uhalla, että päätös muutoin raukeaa. Viranomainen päättää virkasuhteen jatkumisesta tai raukeamisesta.

h. KiVhL 2:15 § Viranhoitomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista

Viranhaltijalle on annettava viipymättä virkasuhteeseen ottamisesta kirjallinen viranhoitomääräys. Lisäksi työnantajan on vähintään kuukauden kestävässä virkasuhteessa annettava viranhaltijalle selvitys keskeisistä virkasuhteen ehdoista, jolleivät ne ilmene viranhoitomääräyksestä.

Selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen täyden palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, ja siitä tulee ilmetä ainakin:

- 1) virkanimike;
- 2) virkasuhteen kesto aika;
- 3) mahdollinen määräaikaisuuden peruste;
- 4) mahdollinen koe aika;
- 5) virkapaikka virkasuhteen alkaessa;
- 6) virantoimituksen alkamisajankohta;
- 7) pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste;
- 8) palkkauksen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) osa-aikaisen virkasuhteen säännöllinen työ aika tai, jos viranhaltijaan ei sovelleta työaikalakia (872/2019), työmäärän suhteellinen osuus viran täydestä työmäärästä;
- 10) vuosiloman määräytyminen.

Päätösvallassa antaa viranhoitomääräys seurakunnan ja seurakuntayhtymän papin ja lehtorin virkaan säädetään kirkkolaissa. Selvityksen keskeisistä virkasuhteen ehdoista antaa työnantaja.

Viranhoitomääräys seurakunnan ja seurakuntayhtymän papin viran väliaikaiseksi hoitajaksi voidaan antaa myös oman viran ohella.

i. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

8 § Syrjintä työelämässä 1 mom. 1-2 kohdat

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

14 § Syrjivän ilmoittelun kieltäminen

Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä taikka tämä perustu 9 §:n 2 momentin 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen.

j. Yhdenvertaisuuslaki

5 § Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta 1 mom.

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

7 § Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta 1 mom.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

8 § Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

9. Liite: Rekrytoinnin tiedot -lomake

Kuvaa tehtävän keskeiset piirteet napakasti, vältä toivelistamaisia luetteloita osaamisista. Lomake lähetetään tuomiokapitulin notaarille, jotta ilmoitus voidaan julkaista verkossa.

REKRYTOINNIN TIEDOT (seurakuntapastori tai määräaikainen pappi)			
Tehtävänimike ja rekrytoiva yksikkö			
Mistä lähtien täytetään tai mikäli virka on määräaikainen, niin mille ajalle täytetään?			
Tehtävänkuvaus	– kuvaa mahdollisimman selkeästi työn keskeisimmät tehtävät sekä mahdolliset erityispiirteet – etätömahdollisuus? – kuvaa ominaisuuudet ja taidot, joita tehtävän hoitaminen edellyttää, tai joista on hyötyä tehtävän hoitamisessa (vältä toivelistaa)		
Organisaatiokuvaus	– lyhyt kuvaus seurakunnasta, jossa on mahdollista tuoda esille myös seurakunnan arvoja – hyvä kertoa myös, että mitä seurakunta tarjoaa työntekijälle esim. liikunta-, kulttuuri-, työmatka-, lounas- tai polkupyöräetu – työterveyshuolto kannattaa mainita vain, jos se on lakisääteistä laajempi		
Lisätietoja täytettävästä virasta antaa/antavat (nimi, puhelinnumero, sähköposti)			
Seurakunta on varautunut haastattelemaan ilmoittautuneita	xx.xx.202X klo xx.xx alkaen		
Millä ajalla ilmoitus on verkossa? xx.xx.-xx.xx.202X klo xx.xx	Rikosrekisteriotteen esittäminen (laki ev.lut. kirkon viranhaltijasta 2:12 §) ☐ Kyllä ☐ Ei ☐	Palkkaus (euromäärä/kk)	
Palvelussuhdetyyppi ☐ Toistaiseksi ☐ Määräaikainen ☐ Sijaisuus ☐	Palvelussuhteen laji (laki ev.lut. kirkon viranhaltijasta 2:6 §) ☐ Kokoaikainen ☐ Osa-aikainen	Koeaika (laki ev.lut. kirkon viranhaltijasta 2:14 §) ☐ 4 kk ☐ 6 kk ☐ Ei koeaikaa ☐ Muu kk	
Verkkolomakkeen kysymykset ilmoittautujille (max.10 täytettävään virkaan liittyvää kysymystä): 1. 2. 3. Verkkolomakkeelle on mahdollista luoda myös monivalintakysymyksiä (max. 10 monivalintakysymystä).			
Ilmoituksen kuva Joko kuva tai video (youtube.com, vimeo.com, dreambroker.com). Vaakakuva ihannekoko on 1200 x 628 pix, sekä max. 1MB kokoinen.			
Muuta			

Viranhoitomääräyksen antaa Tampereen hiippakunnan tuomiokapituli. Virkaan valittavalta edellytetään suomen kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä ruotsin kielen tyydyttävää ymmärtämistä. Valitun on esitettävä hyväksyttävä selvitys terveydentilastaan (laki ev.lut. kirkon viranhaltijasta 2:13 §).

Oikeudet Kirkkorekry-palveluun

Tuomiokapituli julkaisee verkkoilmoituksen Kirkkorekry-palvelussa, jolloin ilmoitus näkyy myös evl.fi-sivuston avoimissa työpaikoissa, Duunitorilla ja Työmarkkinatorilla.

Ilmoituksen julkaisemisen yhteydessä rekrytointiin voidaan liittää seurakunnan työntekijöitä tai luottamushenkilöitä, jotka ovat tästä rekrytoinnista vastuussa. Mikäli seurakunnalla on käytössä Kirkkorekry, rekrytoinnista vastaavat henkilöt liitetään seurakunnassa luoduilla tunnuksilla. Mikäli tunnukset luodaan kapitulissa, henkilöistä tarvitaan seuraavat tiedot: nimi, sähköposti, puhelinnumero:

- 1.
- 2.
- 3.

10. Liite: Rekrytointimuistio -malli

REKRYTOINTIMUISTIO

1. Viran kuvaus

Täytettävä virka:

Seurakunta:

Viran kesto: ☐ Toistaiseksi voimassa oleva ☐ Määräaikainen (aika:)

Ohje: Merkitse, onko virka vakituinen vai määräaikainen. Jos määräaikainen, ilmoita ajanjakso.

Viran erityispiirteet/painotukset:

Ohje: Mainitse, jos virassa on erityisiä tehtäväalueita, painotuksia (esim. nuorisotyö, diakonia, musiikki) tai kykyjä ja taitoja, joita ilmoittautuneelta odotetaan.

2. Ilmoittautuneet

Ilmoittautuneiden lukumäärä: X henkilöä

Ilmoittautuneet (aakkosjärjestyksessä):

– N.N.

3. Ilmoittautuneiden ansiovertailu

Nimi	Koulutus (tutkinnot, pappisvihkimys)	Työkokemus (vuodet, tehtävät)	Erityisosaaminen/ muu huomio

Yhteenveto ansioista ja suhteutus viran vaatimuksiin:

Ohje: Kirjoita lyhyt yhteenveto siitä, miten ilmoittautuneiden osaaminen vastaa viran vaatimuksia.

4. Haastateltavien valinta

Haastatteluun kutsutut henkilöt:

– N.N.

Valintaperusteet:

Ohje: Perustele, miksi juuri nämä henkilöt valittiin haastatteluun. Viittaa esimerkiksi koulutukseen, kokemukseen tai viran erityisvaatimukseen.

5. Haastattelumuistio

Haastattelun ajankohta/ajankohdat:

Haastattelun toteuttajat:

Haastattelussa käsitellyt kysymykset:

–

Lyhyet nostot haastatteluista:

- **Nimi:**
Huomiot:
- **Nimi:**
Huomiot:
- **Nimi:**
Huomiot:

6. Henkilöarviointi**Henkilöarviointiin lähetetyt henkilöt:**

- N.N.

Valintaperusteet:

Ohje: Perustele, miksi juuri nämä henkilöt lähetettiin henkilöarviointiin.

7. Tekoälyn käytön dokumentointi

- ☐ Tekoälyä ei käytetty
- ☐ Tekoälyä käytettiin seuraavasti:
 - **Käyttötarkoitus:**
 - **Käytetty työkalu:**
 - **Vaikutus arviointiin:**
 - **Ilmoitettu ilmoittautuneille:** ☐ Kyllä ☐ Ei

8. Arvio sopivimmasta henkilöstä**Esitettävä henkilö virkaan:****Perustelut (koulutus, kokemus, haastattelu):****Muut huomioitavat seikat:**

Ohje: Mainitse esimerkiksi, jos joku ilmoittautuneista vetäytyi tai ei ollut käytettävissä.

11. Liite: Selvitys palvelussuhteen keskeisistä ehdoista

Tämä lomake annetaan virkaan määrätylle papille täytettynä viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden loppuun mennessä, kuten laki edellyttää.

SELVITYS PALVELUSSUHTeen KESKEISISTÄ EHDOSTA

(virkasuhde; laki ev.lut. kirkon viranhaltijasta 2:15 §; työsuhde; TSL 2:4 §)

1	Työnantaja	Seurakunta/seurakuntayhtymä	Y-tunnus
2	Viranhaltija/ Työntekijä	Nimi	Syntymäaika
3	Nimike ja tehtävä	Virka/tehtävänimike	
		Pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste	
4	Pääasiallinen työntekopaikka	Virkapaiikka/pääasiallinen työntekopaikka virkasuhteen alkaessa	
5	Virka/työsuhteen kesto-aika	☐ Toistaiseksi voimassa oleva ☐ Määräaikainen; Kesto: ____ / ____ 20____ asti Määräaikaisuuden peruste:	
		Virantoimituksen/työnteon alkamisajankohta ____ / ____ 20____	
6	Koeaika	Koeaika kk	
7	Palkkauksen perusteet/ palkanmaksukausi	a) Palkkausjärjestelmä b) Peruspalkka palvelussuhteen alkaessa c) Kokemuslisäaika v kk Palkanmaksukausi palkanmaksupäivä tuntipalkkaisen toinen palkanmaksupäivä	
8	Säännöllinen työaika/työmäärä	a) Työajallisella keskimäärin t/viikossa b) Työajattomalla % täydestä työvelvollisuudesta	
9	Vuosiloma	Vuosiloma määräytyy lomataulukon mukaan	
10	Irtisanomisaika	Irtisanomisaika määräytyy virkasuhteessa kirkkolain ja työsuhteessa työsopimuslain mukaan.	
11	Allekirjoitus	Päiväys ja työnantajan allekirjoitus	

SELVITYS PALVELUSSUHTeen KESKEISISTÄ EHDOSTA

Täyttöohjeet (numerointi viittaa lomakkeen numeroihin)

Lomake on suunniteltu erityisesti virkasuhteita varten. Jos lomakkeen tiedot ilmenevät työsopimuksesta, selvitystä ei työsopimuslain mukaan tarvitse erikseen antaa työsopimussuhteiselle työntekijälle (TSL 2:4).

- 3) Viran nimikkeeksi merkitään valtuuston perustamispäätöksen mukainen viran nimike. Työsuhteessa nimike otetaan työsopimuksessa sovitun mukaisena. Pääasialliset työtehtävät kuvataan lyhyesti. Kohdassa voidaan myös viitata esim. viran johtosääntöön tai työsopimukseen kirjattuun tehtävänkuvaukseen.
- 4) Viranhaltijalle/työntekijälle on määriteltävä pääasiallinen työntekopaikka palvelussuhteen alussa. Jos viranhaltija/työntekijä työskentelee säännöllisesti useammassa kuin yhdessä työntekopaikassa virkapaikaksi/pääasialliseksi työntekopaikaksi määritellään se, jossa työskennellään useimmin.
- 5) Määräaikaisessa palvelussuhteessa on aina ilmoitettava palvelussuhteen päättymispäivä sekä laillinen määräaikaisuuden peruste. Jos päättymispäivä ei ole tiedossa palvelussuhteen alkaessa, määräaikaisuuden perusteen yhteydessä ilmoitetaan, mikä on päättymisen ajankohdan perusteena (esim. tietyn työsuorituksen loppuun saattaminen). Virantoimituksen/työnteon alkamisajankohdaksi merkitään työnteon alkamispäivä. Päätös virkasuhteeseen ottamisesta tai työsopimus on usein tehty tätä aiemmin.
- 6) Koeaika voi olla enintään 6 kuukautta. Määräaikaisessa palvelussuhteessa koeaika voi olla enintään puolet palvelussuhteen kestosta, kuitenkin enintään edellä sanotut 6 kuukautta.
- 7) Palkkaus kirkossa määräytyy aina Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Kohtaan merkitään:
 - a. Sovellettava palkkausjärjestelmä
 - 1) yleinen palkkausjärjestelmä,
 - 2) tuntipalkkajärjestelmä,
 - 3) nuoret kausityöntekijät, opiskelijat ja oppisopimuskoulutukseen otetut (KirVESTES liite 5); tai
 - 4) ylimmän johdon palkkausjärjestelmä (KirVESTES liite 7)
 - b. Kuukausipalkkaiselle kohtaan merkitään peruspalkka palvelussuhteen alkaessa. Tuntipalkkaisille merkitään perustuntipalkka mahdollisine säännöllisine lisineen palvelussuhteen alkaessa.
 - c. Mahdollinen kokemuslisäaika

Palkanmaksukausi-kohdassa ilmoitetaan säännöllinen palkanmaksupäivä sekä tuntipalkkaisilla säännölliset palkanmaksupäivät
- 8) Kokoaikaiselle merkitään KirVESTES:sin mukainen säännöllinen työaika. Yleistyöajassa säännöllinen täysi työaika on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa 1-4 viikon jaksossa. Virastotyöajassa täysi työaika on 36 tuntia 15 minuuttia viikossa. Työajattomille viranhaltijoille (hengellisen työn viranhaltijat, eräät johtavat viranhaltijat) merkitään työvelvollisuuden määrä prosentteina (kokoaikaisella 100 %). Osa-aikaiselle merkitään osa-aikaisen työn mukainen säännöllinen työaika viikossa. Työajattomalle merkitään työvelvollisuuden mukainen osa-aikaprosentti.
- 9) Vuosiloma määräytyy lomataulukon 1, 2 tai 3 mukaan (KirVESTES 94 §)