

12.3.2004

Nro 15/2004

KAPPALAISEN VAALI

Piispainkokous päätti istunnossaan 10.-11.2.2004 (9 §) antaa liitteen mukaisen suosituksen sekä lähettää suosituksen tiedoksi kirkolliskokoukselle, tuomiokapituleihin ja kaikkiin seurakuntiin.

Seurakuntajakeluna toimitetaan ohessa jokaiseen kirkkoherranvirastoon suositus tiedoksi.

Lisätietoja: Piispainkokouksen sihteeri Kalervo Salo, puh. 09-1802 288, kalervo.salo@evl.fi

KIRKKOHALLITUS

Risto Junttila

Kalervo Salo

ISSN 0781-9501

Painopaikka: Kirkkohallituksen monistamo

1 Virantäyttöä ohjaava normisto

Kappalaisen viran täytössä ja valintamenettelyssä huomioitavia säännöksiä sisältyy muun muassa kirkkolakiin, kirkkojärjestykseen, hallintolakiin, tasa-arvolakiin, lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä, lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annettuun lakiin ja myös perustuslakiin.

1.1 Hallintolaki

Virkojen täyttäminen on osa seurakunnan hallintotoimintaa. Seuraavassa selostetaan lyhyesti hallintomenettelyn peruskäsitteitä, jotka liittyvät myös virkojen täyttämiseen.

Oikeusharkinnalla

tarkoitetaan kysymystä, jossa tapaukseen sovellettava säädös käytännöllisesti katsoen yksiselitteisesti määrää, miten viranomaisen on asia ratkaistava. Oikeusharkintaa tehtäessä käytetään erilaisia laintulkintaperiaatteita (analogia, johtopäätös vastakohtan nojalla). Myös ns. joustavien normien (erityisestä syystä, kohtuuton haitta) tulkintapäätös on oikeusharkintaa. Tulkinnassa selvitetään lainsäätäjän tarkoitusta, vallitsevia olosuhteita, niitä oikeushyviä, joiden suojelemiseksi säännös on kirjoitettu.

Tarkoituksenmukaisuusharkintaa

käyttäessään viranomaisen pyrkii käytettävissään olevien tietojen pohjalta valitsemaan useista vaihtoehtoisista ratkaisuista sen, joka parhaiten toteuttaa hallinnon tarkoituksia. Tässä ei ole niinkään paljon kyse säädösten tulkinnasta kuin tavoiteharkinnasta (Uotila, Laakso, Pohjolainen, Vuorinen: Yleishallinto-oikeus pääpiirteittäin, s. 42-45).

Valittaessa sinänsä laillisten ratkaisuvaihtoehtojen välillä on oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä tarkoituksenmukaisuusharkintaa rajoittavina seikkoina tuotu esille ns. harkintavallan rajoitusperiaatteet. Tähän saakka nämä on esitetty systemaattisesti vain oikeuskirjallisuudessa. Hallinto- ja hallintolainkäyttöpäätöksiä tehtäessä näihin on perusteluissa nojaututtu (Uotila ym., s. 46-57).

Vuoden 2004 alusta voimaan tulleen hallintolain 6 § kuuluu seuraavasti:

”Viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti sekä käytettävä toimivaltansa lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin. Viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Niiden on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia.”

Tasapuolisuus

Hallinnossa asioiville pyritään turvaamaan yhdenvertaiset mahdollisuudet asioidensa hoitamiseen ja oikeuksiensa valvomiseen. Tämä korostuu, kun viranomaisen käyttää yksityisten oikeusasemaan tai toimintamahdollisuuksiin kohdistuvaa harkintaa. Ratkaisujen tulee olla johdonmukaisia siten, että harkinnan kohteena olevia tosiseikkoja arvioidaan samankaltaisissa tilanteissa samoin perustein. Säännönmukaisesta käytännöstä poikkeamisen on perustuttava tapauksen erityislaatuun. Vakiintunutta hallintokäytäntöä voidaan toki muuttaa, mutta tämä muutos on luonnollisesti perusteltava normaalitilanteeseen verrattuna laajemmin.

Suhteellisuusperiaate

Viranomaisen toimien on oltava oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Toimen on oltava asianmukainen, tarpeellinen ja oikein mitoitettu sen tavoitteen kannalta, johon kysymyksessä olevalla toimella pyritään. Käytännössä suhteellisuusperiaate edellyttää, että viranomainen mitoittaa toimintansa alimmalle sellaiselle tasolle, jolla saadaan aikaan tarvittava vaikutus.

Tarkoitussidonnaisuus, harkintavallan väärinkäyttö

Viranomainen ei saa ryhtyä edistämään muita tarkoituseriä, kuin niitä, jotka kuuluvat sen tehtäväpiiriin ja sisältyvät sovellettavan lain tavoitteisiin. Esimerkiksi virkanimitystä ei voida tehdä jonkin muun tarkoituserän toteuttamiseksi kuin henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sopivimman ja parhaaseen viranhoitoon pystyvän henkilön saamiseksi virkaan.

Puolueettomuus, objektiviteettiperiaate

Hallintotoiminta ei saa perustua epäasiallisiin tai hallinnolle muuten vieraisiin perusteisiin. Tällaisia perusteita voivat olla esimerkiksi ystävien suosinta, henkilökohtaisen hyödyn tavoittelu tai julkisyhteisön erityisten taloudellisten etujen tavoittelu. Viranomaisen päätöksenteon ja toiminnan yleensäkin on oltava puolueetonta ja objektiivisesti perusteltavissa (HE 72/2002, 6 §:n perustelut).

1.2 Kelpoisuus- ja nimitysperusteet

Virkamiesoikeuden käsitteitä ovat muun muassa viran kelpoisuus- ja nimitysperusteet. Kappalaisen viran kaksivaiheisessa täyttömenettelyssä kelpoisuusharkinnan tekee tuomiokapituli ja nimitysharkintaa tekee sekä tuomiokapituli että seurakunta. Kelpoisuus arvioidaan kunkin hakijan osalta erikseen. Nimitysperusteita käytetään hakijoiden keskinäisessä vertailussa.

Kelpoisuus on jaettu vielä muodolliseen kelpoisuuteen ja sopivuuteen. Kappalaisenviran täytössä muodollinen kelpoisuus käsittää pappisvihkimyksen ja pastoraalitutkinnon sekä kielitaidon.

Sopivuudella on tarkoitettu hakijoilta vaadittavaa harkinnanvaraisempaa ominaisuuksien kokonaisuutta. Tällöin arvioidaan virkaan pyrkijän kypsyyttä, nuhteetonta käytöstä, riittävää kokemusta, terveydentilaa, ym. Tuomiokapitulin tehtävä on harkita hakijoiden kelpoisuutta virkaan pelkkiä opintosuorituksia laajemmin. Tästä syystä myös kelpoisuuspäätöksestä on säädetty valitusoikeus. Perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Virkakelpoisuus edellyttää aina näiden ominaisuuksien tiettyä vähimmäistasoa. Virkaan vaadittavien ominaisuuksien taso vaihtelee lähinnä virkatehtävistä ja viran hierarkkisesta asemasta riippuen.

Virkamiesoikeudellisessa käsitteistössä taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksessa ja käytännön työssä hankittuja tietoja ja taitoja sekä muuten julkisesti osoitettua tiedollista perehtyneisyyttä viran tehtäviin. Kyvyllä taas tarkoitetaan aikaisempaan viranhoitoon ja käyttäytymiseen liittyviä tekijöitä sekä henkilökohtaisia kykyjä haettavana olevan viran hoitamiseen. Koeteltu kansalaiskunto puolestaan tarkoittaa yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoitamisen kannalta merkittävyyksiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.

Tuomiokapitulin tehtävä kelpoisuusehtojen tutkimisessa on tärkeä, koska seurakunta ei voi poiketa tuomiokapitulin päätöksestä eikä sillä ole edes valitusoikeutta kelpoisuuspäätöksestä. Seurakunnan on aina valittava yksi vähintään kahdesta kelpoiseksi todetusta hakijasta.

Nimitysperusteita sovelletaan virkaan pyrkivien keskinäisessä vertailussa. Seurakunta tekee nimitysharkintaan perustuvan päätöksen valitessaan kappalaisen. KJ 6:32 a §:n viimeisen virkkeen mukaan myös tuomiokapituli soveltaa hakijoista antamassaan lausunnossa nimitysperusteita. Hakijoita arvioidaan kyvyn ja taidon perusteella ottaen huomioon seurakunnan tarpeet. Nämä nimitysperusteet ovat oikeusnormeja, joita tuomiokapituli ja seurakunta soveltavat kappalaisen valinnassa.

Nimitysharkinta ei ole vapaata harkintaa sanan yleismerkityksessä, vaan nimitysharkinnassakin on pitäydyttävä edellä mainitun hallintolain 6 §:n säättämissä rajoissa. Tämän vuoksi kelpoisuusharkinnan ja nimitysharkinnan sisällöt eivät ole täysin erilaisia. Kelpoisuusharkintaan kuuluu arvoarvostelmia ja nimitysharkinnassa noudatetaan lain mukaisia periaatteita.

1.3 Seurakunnan itsehallinto

Kunnissa ja seurakunnissa on perinteisesti ajateltu, että virkaan voidaan valita kelpoisuusvaatimukset täyttävistä viranhakijoista kuka tahansa, ei välttämättä pätevintä. Viranomaisen tarkoituksenmukaisuusharkinnan alaan on katsottu kuuluvan, kenet kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista virkaan valitaan. Tasa-arvolaki on kuitenkin supistamassa niin kunnallista kuin seurakunnallistakin itsehallintoa. Vuoden 2000 perustuslaissa puolestaan on haluttu täsmentää ja laajentaa perusoikeuksia. Hallinnon peruseriaatteen on selkeästi kirjattu myös uuden hallintolain 6 §:ään. Nykyisistä säännöksistä ilmenee selvästi kaikenlaisen syrjinnän kielto virantäyttöprosessissa.

2 Seurakunnan tarpeiden ja viran tehtävien määrittely

Kappalaisen viralla ei ole viran tehtäviä määrittelevää johtosääntöä. Tehtävät on määritelty KJ 5:1 §:ssä. Viran toimenkuvan perusteena on yleensä papiston työnjakokirjassa sovittu työnjako. Hakijoiden ja tuomiokapitulin kannalta on suositeltavaa, että kirkko- tai seurakuntaneuvosto kirjaa työnjakokirjan pohjalta ja seurakunnan tarpeista nousevat kappalaisen viran tehtävät, kun virka on tulossa avoimeksi. Tällä on merkitystä sekä hakijoiden että heitä arvioivan tuomiokapitulin kannalta, sillä hakijoita arvioidaan heidän osoittamansa kyvyn ja taidon perusteella ottaen huomioon seurakunnan tarpeet (KJ 6:32 a §). Mikäli kyseessä on uusi virka, siihen liittyvät seurakunnan tarpeet on todennäköisesti kirjattu jo viran perustamiseen liittyneen valmistelun yhteydessä. Mikäli viran kielitaitovaatimukset poikkeavat pääsäännöstä kielisäännön perusteella, tästä on mainittava viran työtehtävien luonnehdinnassa.

Seurakunnan koko saattaa vaikuttaa viran työnkuvaan. Pienissä ja keskiuurissa seurakunnissa työnkuvat ovat yleensä laajoja, kun taas suurissa seurakunnissa on mahdollista laatia yksityiskohtaisia työalamäärittelyjä. Jos työnkuva ei laajuutensa takia ole selkeästi määriteltävissä, virkaa hakevien ominaisuudet tulevat todennäköisesti osaltaan määrittelemään viran tehtäviä. Tästä huolimatta valintaperusteiden objektiivisuudesta ei saa tinkiä.

Seurakunnassa määritellyt viran tehtävät tulee saattaa tuomiokapitulin tietoon. Viran haettavaksi julistamisen jälkeen valintaperusteita ei tule muuttaa tai lisätä.

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 33 §:n 2 momentin mukaan viranhaltijan palkkaluokasta päätetään sovellettavan hinnoitteluryhmän asteikon rajoissa virkaa täytettäessä. Kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston tulee ottaa kantaa palkan määrään viimeistään valintapäätöksen yhteydessä. Palkkaluokan määräytymiseen vaikuttavat mm. täytettävän viran vaativuus sekä virkaan valitun henkilökohtaiset kyvyt ja taidot viran hoitamiseen. Jos tuomiokapituli sisällyttää kappalaisen virkaa koskevaan hakuilmoitukseen tiedon viranhaltijalle maksettavasta palkkauksesta, sen tulee ennen viran auki julistamista pyytää seurakuntaa ilmoittamaan sovellettava palkkaluokka tai palkkaluokkien asteikko.

Tuomiokapitulin on myös tiedettävä, tullaanko virkaan valitulta vaatimaan nähtäväksi rikosrekisterilain 6 §:n 2 momentissa tarkoitettu ote rikosrekisteristä, koska asiasta on oltava maininta niin tuomiokapitulin kuin seurakunnankin julkaisemassa hakuilmoituksessa. Seurakunnan on siksi otettava kantaa siihen, sisältyykö kappalaisen viran tehtäviin lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002) tarkoitettua lasten ja nuorten parissa tehtävää työtä. Kirkon sopimusvaltuuskunnan toimiston yleiskirjeessä A 11/2002 on annettu tarkempia ohjeita lain soveltamisesta kirkon virkojen ja työsuhteiden osalta.

3 Viran haettavaksi julistaminen

Tuomiokapituli julistaa viran haettavaksi sen tultua avoimeksi (KJ 6:21 §). Seurakunta voi esimerkiksi vireille pannusta seurakuntajaon muutoksesta tai taloudellisista syistä johtuen pyytää, ettei virkaa julisteta haettavaksi.

Tuomiokapituli julkaisee hakuilmoituksen valtakunnallisesti ilmestyvässä lehdessä. Hakuilmoituksessa on mainittava viran kielitaitovaatimus.

Seurakunta voi julkaista oman hakuilmoituksen, jossa viitataan täytettävän viran toimenkuvaan ja mahdollisiin erityistehtäviin sekä näiden hoitamisessa eduksi katsottavaan koulutukseen ja kielitaitovaatimukseen. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi ne henkilöt, joilta virasta ja sen täyttämisestä voi saada lisätietoja. Valintaperusteiden ei tarvitse sisältyä seurakunnan julkaisemaan hakuilmoitukseen, mutta ilmoituksessa mainitut perusteet sitovat seurakuntaa. Ilmoituksessa on syytä mainita, että virkaa haetaan tuomiokapitulilta.

4 Hakemukset

Hakijoiden on liitettävä hakemukseensa nimikirjanote sekä muut tarvittavat selvitykset (KJ 6:11 §). Hakija on itse vastuussa siitä, että hän toimittaa työnantajalle kaikki tarpeelliseksi katsomansa selvitykset. Hakijalla on oltava kelpoisuus virkaan hakuajan päättymiseen mennessä.

5 Hakijoiden kelpoisuus ja tuomiokapitulin lausunto

5.1 Kelpoisuus kappalaisen virkaan

Kelpoisuuden kappalaisen virkaan antaa pastoraalitutkinto (KJ 6:18 §). Lisäksi kelpoisuusehtona on kyseiseen virkaan kuuluva kielitaitovaatimus

Tuomiokapituli tekee päätöksen hakijoiden kelpoisuudesta ja antaa heistä lausunnon seurakunnalle KJ 6:32 a §:n nojalla. Kelpoisuusvaatimuksia on selvennetty uusilla 2 ja 3 momenteilla. Kappalaisen virkaan ei ole kelpoinen hakija, jolta ilmeisesti puuttuvat viran hoitoon tarvittavat edellytykset tai joka on erotettu papin- tai pappisviran toimittamisesta. Jos pappi on aiemmin pantu viralta, tapauskohtaisesti on harkittava, onko hän kelpoinen nyt täytettävään virkaan. Jos pappi on hakenut kirkkoherranvirkaa, hän ei voi hakea kappalaisen virkaa ennen kirkkoherranvaalin tuloksen ratkeamista.

Hakijoilla on kelpoisuuspäätöksestä valitusoikeus, joka lasketaan tiedoksisäännästä. Valitusaika on kolmekymmentä (30) päivää.

5.2 Seurakunnalle annettava lausunto

Tuomiokapitulin lausunnossa hakijoita arvioidaan heidän osoittamansa kyvyn ja taidon perusteella ottaen huomioon seurakunnan tarpeet. Tuomiokapituli ei yleensä haastattele kappalaisen viran hakijoita, joten lausuntojen painopiste on hakijoiden taidon eli opintojen, erikois- ja täydennyskoulutuksen ja työkokemuksen arvioinnissa. Lausunnossa on suositeltavaa mainita arviointitavasta. Lausunnossa on otettava huomioon myös kirkko- tai seurakuntaneuvoston ilmoitus täytettävän viran erityisistä tehtävistä.

Tuomiokapituli toimittaa seurakunnalle lausuntonsa kappalaisen viran hakijoista sekä pätevien hakijoiden hakemusasiakirjat (KJ 6:32 b §1 mom.). Näin vastuu vaalin valmistelusta siirtyy seurakunnalle.

6 Vaalin toimittaminen seurakunnassa

6.1 Haastattelun suunnittelu

Kirkko- tai seurakuntaneuvoston on suositeltavaa asettaa hyvissä ajoin valintaryhmä, jonka tehtävänä on haastatella hakijat ja suorittaa ansiovertailu. Valintaryhmään kuuluu yleensä sekä viranhaltijoita että luottamushenkilöitä, joilla on tuntuma täytettävän viran tehtäviin ja virassa onnistumisen edellytyksiin. Kappalaisen vaalissa kirkkoherra on luontevin valinta valintaryhmän puheenjohtajaksi.

Hakijoista laaditaan yhdistelmä, josta ilmenevät kunkin hakijan keskeiset pätevyystekijät. Virkamiesvalmistelija voi tehdä alustavan hahmotuksensa hakijoiden ryhmittymisestä koulutuksen, työuran ja muiden kriteereiden osalta. Valintaryhmä päättää haastatteluun kutsuttavista, sopii haastattelun kulusta ja haastatteluun mahdollisesti liittyvistä tehtävistä. Haastatteluun kutsutaan sellainen määrä hakijoita, että kokonaisuus pysyy haastattelijoiden hallinnassa. Haastateltavien valinta tulee perustella.

Haastatteluun kutsuttaville voidaan seurakunnan oman päätöksen mukaisesti maksaa matkakustannusten korvausta, yleensä julkisen kulkuneuvon mukaisesti. Korvauksen maksamiseen ei ole velvollisuutta, mutta se on hyvän tavan mukaista. Matkoja ulkomailta Suomeen ei makseta, ellei asiasta ole erikseen sovittu. Korvauksen maksamisesta on syytä ilmoittaa hakijoille haastattelukutsun yhteydessä.

6.2 Haastattelun toteutus

Haastattelun tavoitteena on tehdä hakijasta asianmukainen arviointi. Haastattelussa tehtyjen havaintojen pohjalta valintaryhmä muodostaa henkilöstä arvion haettavana olevaa tehtävää ajatellen. Tutkimustulosten mukaan etukäteen jäsenneyillä ja suunnitelluilla haastatteluilla on parempi ennustearvo kuin vapaamuotoisilla haastattelutyyleillä.

Haastattelu on mahdollista toteuttaa joko yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Seurakunnan tehtäviä ajatellen tarkoituksenmukainen menettely on valintaryhmän suorittama haastattelusarja, jossa yksi hakija vuorollaan on kuultavana.

Jäsenneyssä haastattelussa

edetään etukäteen suunnitellun haastattelurungon mukaan, joka on syntynyt viran tehtäviä ja niiden vaatimuksia erittelemällä ja konkretisoimalla. Samat kysymykset esitetään yhtenäisesti kaikille haastateltaville.

Vapaassa haastattelussa

on taipumusta sosiaaliseen seurusteluun ja muuhun epäolennaiseen, mikä vaikeuttaa arvioinnin kannalta olennaisten havaintojen tekemistä.

Jäsenneytyn ja vapaan haastattelun yhdistelmässä

pyritään luomaan psyykinen näyttämö, jolla haastateltava näyttäytyy ja käyttäytyy, luo ja työstää vastauksiaan monipuolisesti. Haastattelijat pystyttävät näyttämön kysymyksillään. Niihin on mahdollista vastata niin ei-kielellisillä eleillä kuin monimutkaisten käsitteellisten ideoiden esittelyläkin. Haastattelijat esittävät kysymyksiä, joihin sisältyy usein ongelma tai haaste, joka edellyttää työstämistä. Tällaisen kysymyksen idea on haastaa vastaaja psyykkiseen työhön. Havainnoinnin ja arvioinnin kohteena on se, ryhtyykö haastateltava työhön, millä hahmotuksella hän lähestyy asiaa, millä otteella hän tekee psyykkistä työtä ja millainen on lopputulos. Haastattelijalla on mieluummin passiivinen kuin aktiivinen vastaamiseen hoputtaja tai siinä auttaja. Havainnointi ja kuuntelu ovat keskeisiä. Valintaryhmä tulkitsee ja arvioi havaintojaan ja vastauksia täytettävän viran tehtävien vaatimusten pohjalta.

Valintaryhmän luomassa haastattelurungossa on tarpeen olla sekä työtehtäviin että työelämäkokemukseen, motivaatioon ja itsetuntemukseen liittyviä kysymyksiä. Tehtävääalueella on hyvä korostaa hakijan käytännön kokemus, teoreettinen ja näkemyksellinen puoli ja kokonaisuuden hahmotus. Työelämäkokemukseen kuuluvat työura ja kokemukset aiemmissa työpaikoissa, yhteisölliset kysymykset, esim. tiimimäinen työote, odotukset johtajuudelta ja työtovereilta, vuorovaikutustaidot. Millä motivaatiolla hakija on liikkeellä? Millainen on hänen itsetuntemuksensa; kosketus tunnemaailmaan; vahvuudet ja kehitettävät puolet itsessään? Miten hän sietää aggressiota, epävarmuutta ja stressiä? Mikä uuvuttaa, mikä virkistää? Näin haastattelu auttaa saamaan kuvaa hakijan henkilökohtaisista ominaisuuksista.

Haastattelut on syytä viedä läpi yhtenäisinä jaksoina, jotta ehdokkaiden vertailtavuus ja kokonaisuuden hallinta paranevat. Haastattelu edellyttää sille varattua rauhoitettua aikaa ja paikkaa (ei puheluja, ei läpikulkua, tms.). Istunapaikkojen, tuolien ja pöytien asentojen tulisi varmistaa sekä haastateltavalle että haastattelijoille saman aikaisesti psykologista suojaa ja vapautta. Haastateltavia tulee kohdella arvostavasti ja kunnioittavasti. Haastattelun aluksi haastatteluryhmän vetäjä suorittaa henkilöiden esittelyt ja selostaa haastattelun etenemisen.

Haastatteluryhmän kannattaa sopia työnjaosta esim. haastattelurungon aihealueiden pohjalta. Muillakin tulee olla oikeus liittyä esim. johonkin yllättävään kohtaan keskustelussa. Parhaimmillaan haastattelu etenee levollisesti ja määrätietoisesti. Utelias kiinnostuneisuus ja ymmärtämisen pyrkimys ovat hyvän haastattelijan avuja. Muistiinpanojen tekeminen lisää havaintojen ja haastateltavien vertailtavuutta. Muistiinpanoista on hyötyä myös jälkepäin palautteen antamisessa haastateltavalle. Dokumentointi antaa tukea, jos jälkikäteen ristiriitatilanteessa joudutaan palaamaan haastatteluaineistoon. Haastattelun lopussa vetäjä kertoo päätöksentekoprosessin etenemisestä ja aikataulusta. Jäsenetty haastattelu voi kestää esim. 30-45 minuuttia, jonka jälkeen haastatteluryhmän jäsenet voivat täydentää muistiinpanojaan ja käydä lyhyen vaikutelmakeskustelun (esim. 15 minuuttia).

6.3 Toimenpiteet haastattelun jälkeen

Haastattelun tarkoituksena on päätyä hakijoiden arviointiin ja priorisoida heidät valintapäätöstä varten. Haastatteluryhmä käy läpi heti muistiinpanojen pohjalta haastattelussa tehdyt havainnot ja arvioi kunkin haastateltavan haastattelurungon kysymysalueiden ja niissä mahdollisesti olleiden painokerrointen mukaan ja kirjaa keskeiset perustelut.

Jos haastattelun lisänä käytetään psykologista soveltuvuustutkintaa, haastatteluryhmä valitsee sinne 2-3 kärkisijoille asetettua. Tutkinnan tulosten jälkeen haastattelu/valintaryhmä voi vielä koontua tarkentamaan esitystään.

Valintaprosessiin ja haastatteluun liittyvää kirjallisuutta:

Petteri Niitamo: Työhaastattelu – henkilöarviointi työhönotossa ja työuralla. Helsinki 2000.

Mikko Markkanen: Onnistu rekrytoinnissa. Helsinki 2002.

6.4 Päätösehdotuksen valmistelu

Hakijoista laadittavan vertailun on oltava tasapuolinen ja siitä on käytävä ilmi päätöksenteon kannalta ilmeiset asiat. Niissä tilanteissa, joissa hakijat ovat tasavertaisia, heidän keskinäiseen järjestykseensä soveltuvat nimikirjoista ilmenevät objektiiviset tekijät. Hakijoiden soveltuvuutta arvioitaessa saatetaan kuitenkin joutua kirjaamaan positiivisten ansioiden ohella myös hakijoiden negatiivisia ominaisuuksia, kun valintapäätös halutaan perustella asianmukaisesti.

Edelliseltä työnantajalta voi kysyä tietoja hakijasta vain hakijan suostumuksella (laki yksityisyyden suojasta työelämässä 4 §). Vertailussa voidaan mainita hakijan mahdollinen kieltäytyminen suostumuksen antamisesta.

Kirkkojärjestys ei edellytä lääkärintodistuksen esittämistä kappalaisen virkaan valitulta. Kanttorinviran hakijalta sitä kuitenkin vaaditaan (KJ 6:41 § 2 momentti). Tuomiokapituli voi kuitenkin määrätä kappalaisen virkaa hakeneen KL 6:4 §:n nojalla tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen viran hoitamisen edellytysten selvittämiseksi.

Ikäsyrjintä on kiellettyä. Hakijoiden ikä voidaan ottaa valinnassa huomioon vain, jos sen käyttäminen valintaperusteena voidaan osoittaa objektiivisesti virkatehtävistä nousevana.

Oman seurakunnan työntekijän työkokemusta ei voida arvioida painavammaksi kuin vastaavaa työkokemusta muussa seurakunnassa. Hakijoiden tasapuolisen kohtelun vuoksi tarve tutustua hakijoihin asianmukaisen haastattelun avulla korostuu tällaisessa tilanteessa. Valinnassa on katsottava seurakunnan etua. Seurakunnan papilleen hankkima erityiskoulutus voi kuitenkin olla yksi peruste valinnalle, jos kyseiset erityistehtävät kuuluvat viran toimenkuvaan.

Kappalaisen virkaan ei yleensä kuulu velvollisuutta asua virka-asunnossa. KL 6:7 §:n mukaan viranhaltija on velvollinen asumaan riittävän lähellä toiminta-alueitaan, jos viran asianmukainen hoitaminen sitä vaatii. Seurakunnan ja hakijoiden toiveita voidaan selvittää haastattelun yhteydessä. Jos asuinpaikkaa pidetään tärkeänä virantäyttöön vaikuttavana kriteerinä, asuinpaikan merkitys viranhoidolle on pystyttävä perustelemaan päätöksessä.

Kun hakijoista tehdään yhteenvetoja, niin on huomattava, että ne sisältävät yleensä salassa pidettävää tietoa, jota viranomaisen palveluksessa oleva samoin kuin luottamustehtävää hoitava ei viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetun lain 23 §:n mukaan saa paljastaa.

Hakijan itsestään antamat tiedot poliittisesta vakaumuksesta, yksityiselämän piirissä esitetyistä mielipiteistä, yhdistystoiminnasta, vapaa-ajan harrastuksista, perhe-elämästä tai niihin verrattavista henkilökohtaisista oloista ovat aina salassa pidettäviä, samoin seurakunnan laatimat henkilöarvioinnit. Viran muille hakijoille ne ovat asianosaisjulkisia, jos he niitä pyytävät. Hakijoilla on salassapitovelvollisuus niiden tietojen osalta, joita he viran hakijoina ovat seurakunnalta saaneet.

Yhteenvedot hakijoista on syytä tarkistaa salassa pidettävien tietojen varalta, jos yhteenvetoja annetaan julkisuuteen esimerkiksi tiedotusvälineille. Käytännössä hakijoiden nimet, koulutus ja työkokemus ovat julkisia tietoja, mutta muut tiedot salassa pidettäviä.

6.5 Tasa-arvolain huomioon ottaminen ansiovertailussa

Seurakunnan on noudatettava henkilövalinnoissaan tasa-arvolakia.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan tai tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö. Todistustaakka tasa-arvolain nojalla tehtävässä vaatimuksessa jakautuu siten, että valittajan ja kantajan on osoitettava, että syrjintää on tapahtunut. Työnantajan on puolestaan osoitettava, että menettelyyn on ollut työn tai tehtävän laadusta johtuva painava tai hyväksyttävä syy, tai että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Lain mukaan työpaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko miesten tai naisten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadun aiheuttamaa painavaa tai hyväksyttävää syytä tai ellei kysymyksessä ole tasa-arvosuunnitelman toteuttaminen. Tasa-arvosuunnitelman perusteella seurakunta voi siis eräissä tapauksissa hakea palvelukseensa ainoastaan tiettyä sukupuolta olevia henkilöitä (ns. positiivinen erityiskohtelu).

Kun ansioituneempi hakija on tullut syrjäytetyksi tasa-arvolain tarkoittamasta painavasta tai hyväksyttävästä syystä, jota ei voida pitää syrjintänä, vaalin suorittaneen viranomaisen on kirjattava tällaisen päätöksen perustelut. Työnantajalla on oikeus syyllistymättä tasa-arvolain vastaiseen syrjintään painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän viran menestyksellistä hoitamista. Työnantajan valintaperusteiden tulee kuitenkin olla objektiivisesti arvioiden perusteltuja haettavana olevan tehtävän hoidon kannalta ja vastata asetettuja kelpoisuusvaatimuksia.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto 4/52/2001 sisältää yleisiä periaatteita ansiovertailun tekemisestä. Sen mukaan soveltuvuus voi olla tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy valita tehtävään vähemmän ansioitunut hakija. Lausunnossa viitataan hallituksen esitykseen (1985/57), jonka mukaan työnantaja voi vapautua syrjintäolettamasta osoittamalla, että tehtävään valittu on ollut esimerkiksi henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi tehtävään soveltuvampi kuin valitsematta jäänyt ansioituneempi hakija. Tällainen arvio voi perustua esimerkiksi testeihin ja haastatteluihin,

mutta myös hakijoiden aikaisempien tehtävien hoitamisesta saatuihin tietoihin. Olennaista on, että työnantaja osoittaa etukäteen punninneensa valituksi tulleen ja valitsematta jääneen kykyjä ja ominaisuuksia keskenään. Ominaisuuksien, joihin valinnassa vedotaan, tulee olla merkityksellisiä haettavana olleen viran kannalta. Ne on kirjattava valmisteluun ja päätöstekstiin. Työnantajalla on siis näyttövelvollisuus siitä, että valitun soveltuvuus tehtävään on ollut parempi kuin ansioituneemman hakijan sekä siitä, että soveltuvuus on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy.

Virkavuosien määrä ei yksinään ole ratkaiseva tekijä arvioitaessa hakijoiden ansioituneisuutta työkokemuksen perusteella. Työhön perehtymiseksi vaadittavan työkokemuksen määrä vaihtelee eri tehtävissä. Oikeustapausten mukaan vasta huomattavilla palvelusvuosieroilla on katsottu olevan merkitystä.

Tasa-arvolain 10 §:n mukaan työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys valintaperusteista sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi laissa tarkoitettulla tavalla. Hyvään hallintoon kuuluu, että hakijalle pyynnöstä ilmoitetaan valinnan perusteet muutoinkin riippumatta siitä, aikooko hän riitauttaa päätöksen vai ei.

6.6 Valintapäätöksen tekeminen

Virkamiesvalmistelija laatii valintaryhmän työskentelyn tulosten pohjalta päätöksentekijöille päätösehdotuksen perusteluineen ja suorittaa esittelyn. Jos valintaryhmä on yksimielinen, esitykseksi muodostuu työryhmän kanta. Jos työryhmä ei pääse yksimielisyyteen esityksestä, eri hakijoita puoltavat tekijät kirjataan, ja esittelijä selvittää ne päätöksentekijöille.

Kun esittelijä on tehnyt esityksensä seurakuntaneuvostolle tai kirkkoneuvosto kirkkovaltuustolle, suoritetaan vaali. Jos valinnasta ollaan yksimielisiä, ei äänestystä varsinaisesti suoriteta, vaan puheenjohtaja voi todeta päätöksen. Tällainenkin valintapäätös on vaali. Vaali suoritetaan lippuäänestyksellä, jos puheenjohtaja tai joku muu jäsen sitä vaatii. Virkavaaliin sovelletaan kirkkolain 7 luvun 4 §:n 3 momenttia. Vaali on henkilövalinta, jossa ääni annetaan sille henkilölle, jonka valinnan suorittavan toimielimen jäsen haluaa valittavaksi. Jäsenellä on oikeus äänestää kaikkia vaalikelpoisia henkilöitä, ei ainoastaan esittelystä tai keskustelussa esille tuotuja.

Erilaisia asioita ei tule asettaa vastakkain samassa äänestyksessä. Jos on esimerkiksi tehty ehdotus uuden hakuajan pyytämisestä KJ 6:32 b §:n 1 momentin mukaisesti, niin vastaehdotukseen on vaalin toimittaminen. Vaalia toimitettaessa ei mukana ole vastaehdotuksia.

Jos vaalin tulos poikkeaa esityksestä, valinnan perustelut on pyrittävä kirjaamaan pöytäkirjaan vaalin valmistelussa ja käydyssä keskustelussa esille tuoduista perusteluista. Jos esittelyyn ei sisälly esitystä virkaan valittavasta henkilöstä, puheenjohtaja voi tuoda esille ne valintaperusteet, joita keskustelussa on esitetty. Ellei perusteluja kirjata eikä päätöstä myöhemminkään pystytä asianmukaisesti perustelemaan, seurakunnan on vaikea osoittaa, ettei se ole syyllistynyt syrjintään. Tämä voi johtaa korvausvelvollisuuteen tasa-arvolain nojalla.

Seurakuntaneuvostossa asiat käsitellään suljetuin ovin, mutta kirkkovaltuustossa asioiden käsittely on julkista. Kun kirkkovaltuustossa käsitellään hakijoiden henkilöä koskevia arvioita julkisuuslain nojalla salassa pidettävän aineiston perusteella, valtuusto voi päättää, että sen kokous on kyseisen asian osalta suljettu (KL 7:6 §:n 1 mom.). Hakijoista kokouksessa käytävä yleiskeskustelu ei kuitenkaan ole välttämättä salassa pidettävää henkilöarviointia, ellei siinä tuoda esille kirkkovaltuuston jäsenille jaetusta kirjallisesta aineistosta ilmitulevia salassa pidettäviä yksityiskohtia. Henkilöarviointeja voidaan käsitellä myös erillisessä ja siten suljetussa neuvottelussa ennen varsinaista kokousta.

Vuoden 2004 alusta on tullut voimaan KL 25:5 §:n 3 mom. Sen mukaan monijäsenisen toimielimen toimittamassa vaalissa voidaan päätöksen perustelut jättää esittämättä. Sama asia on sisällytetty kumotun hallintomenettelylain 24 §:ään. Säännöstä ei kuitenkaan voi tulkita niin, että virantäyttöä ei tarvitse valmistella. Myös edellä esitellyt hallintolain 6 §:n tasapuolisuuden vaatimus ja harkintavallan väärinkäytön kielto sekä tasa-arvolain erityissäännökset edellyttävät käytännössä vaalin valmistelua ja päätöksen perustelujen kirjaamista.

6.7 Valintapäätöksen tiedoksi antaminen ja muutoksenhaku

Kirkolliskokouksen marraskuussa 2002 hyväksymä kirkollisen muutoksenhakujärjestelmän muutos muuttaa tältä osin säännöksiä nykyisestä. Tässä selostetaan uusia säännöksiä, jotka ovat tulleet voimaan 1.1.2004.

KL 24:11 §:n mukaan virkaa hakeneelle on tiedotettava päätöksestä lähettämällä hänelle tiedoksi päätöstä koskeva pöytäkirjanote muutoksenhakuosoituksineen. Hakijan katsotaan saaneen kirjeen tiedoksi, jollei muuta näytetä, seitsemäntenä päivänä kirjeen lähettämisestä. Muutoksenhaku on erilainen riippuen siitä, onko vaali toimitettu seurakuntaneuvostossa vai kirkkovaltuustossa.

Kirkkovaltuuston päätöksestä voidaan tehdä kirkollisvalitus hallinto-oikeudelle. Valitusaika on KL 24:9 §:n mukaan 30 päivää päätöksen tiedoksisaamisesta. KL 24:4 §:n mukaan valituksen saa tehdä sillä perusteella, että päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä, päätöksen tehnyt viranomaisen on ylittänyt toimivaltansa tai päätös on muutoin lainvastainen. KL 24:6 §:n mukaan virka hakeneella on asianosaisen valitusoikeus ja seurakunnan jäsenellä on yleinen muutoksenhakuoikeus seurakunnan viranomaisen päätöksistä. Valintapäätös voidaan kumota, jos siinä on muodollinen virhe tai päätös on yhtä tai useampaa hakijaa syrjivä.

Seurakuntaneuvoston päätöksestä voidaan tehdä oikaisuvaatimus vaalin suorittaneelle seurakuntaneuvostolle. Oikaisuvaatimusaika on 14 päivää päätöksen tiedoksisaamisesta. Oikaisuvaatimuksessa voidaan yllä mainittujen valitusperusteiden lisäksi myös vedota tarkoituksenmukaisuusnäkökohtiin. Oikaisuvaatimuksen johdosta annetusta seurakuntaneuvoston päätöksestä voidaan tehdä kirkollisvalitus hallinto-oikeuteen.

Uusi säännös edellyttää nimenomaan pöytäkirjanotteen ja muutoksenhakuosoituksen käyttämistä. Uudet muutoksenhakuosoitusmallit ovat kirkkohallituksen yleiskirjeessä n:o 32/2003. Seurakunta lähettää hakuasiakirjat ja pöytäkirjanotteen valinnasta sekä tarvittaessa rikosrekisteriotteen tultua esitetyksi kirkko- tai seurakuntaneuvoston valinnan vahvistuspäätöksen tuomiokapitulille. Asiakirjoihin on merkittävä, milloin pöytäkirjanotteet on lähetetty hakijoille. Näin tiedetään, milloin muutoksenhaku aika päättyy.

7 Valintapäätöksen vahvistaminen ja valtakirjan antaminen virkaan

KJ 6:32 c §:n mukaan seurakunnan on vaalin jälkeen toimitettava viipymättä viran hakemusasiakirjat ja ote kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston pöytäkirjasta tuomiokapituliiin.

Tuomiokapituli antaa kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston päätöksen saatua lainvoiman valtakirjan virkaan valitulle.

Jos äänet ovat menneet tasan, nimitys jää tuomiokapitulin harkintaan. Tuomiokapituli soveltaa nimitysharkinnassaan KJ 6:32 a §:ää. Tällöin tuomiokapituli ottaa huomioon paitsi hakuasiakirjat, myös seurakunnassa suoritettua valmistelua ja haastattelut. Tarvittaessa tuomiokapituli voi myös haastatella kyseessä olevat hakijat.

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain ja KL 6:4 a §:n mukaan virkaan nimittämisen tai virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 2 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa, että henkilö on toimittanut viran täyttävän viranomaisen pyynnöstä nähtäväksi otteen rikosrekisteristä viimeistään 30 päivän tai viran täyttävän viranomaisen erityisestä syystä myöntämän pidemmän määräajan kuluessa valitsemispäätöksen tiedoksisaannista lukien. Jollei otetta ole käytettävissä virkaa täytettäessä, kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston on tehtävä valintapäätös ehdollisena. Kirkkoneuvosto tai seurakuntaneuvosto vahvistaa valintapäätöksen rikosrekisteriotteen esittämisen jälkeen. Otteesta ilmeneviä tietoja ei saa ilmaista kuin päätöksen tekijöille. Sitä ei saa vaatia muilta hakijoilta kuin virkaan valitulta ja se on palautettava viipymättä otteen esittäneelle henkilölle takaisin.

KJ 6:32 c §:n 2 momentin mukaan tuomiokapituli ei voi antaa valtakirjaa varalle valitulle, joten myöskään seurakunnan ei tulisi valita ketään hakijoista varalle.

8 Yksi hakija

Jos virkaan on vain yksi pätevä hakija, kirkkovaltuusto tai seurakuntaneuvosto voi KJ 6:32 b §:n mukaan pyytää tuomiokapitulia julistamaan viran uudelleen haettavaksi.

Jos uudella hakuajalla virkaan ei tule uutta pätevää hakijaa, tuomiokapituli voi seurakuntaa kuuluttuaan nimittää virkaan ainoan hakijan tai painavista syistä päättää, että viran täyttämismenettely raukeaa.

Mikäli mielipiteet jakautuvat siten, että osa haluaa ainoan hakijan valintaa ja osa haluaa pyytää viran uudelleen haettavaksi julistamista, on huomattava, että kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston on suoritettava tästä asiasta KL 7:4 §:n 2 momentin mukainen äänestys. Tällöin on vastakkain asetettava ehdotus uuden hakuajan pyytämisestä tai asian käsittelyn jatkamisesta. Uuden hakuajan pyytämistä voi pitää viran täyttämismenettelyssä esityksenä asian jättämisestä pöydälle. Kun tämä äänestys ei ole vaali, sitä ei voida suorittaa lippuäänestyksellä.

Mikäli em. äänestyksessä enemmistö kannattaa vaalin toimittamista, suoritetaan tämän jälkeen vaali KL 7:4 §:n 3 momentin mukaisella tavalla.

9 Kaavio kappalaisen viran täyttöprosessin vaiheista

Tämän suosituksen liitteenä on kaavio kappalaisen viran täyttöprosessin vaiheista.

KAPPALAISEN VIRAN TÄYTTÖPROSESSIN VAIHEET

TOIMENPIDE	AJANKOHTA	TOIMENPITEEN TOTEUTTAJA
<p>1. Seurakunnan tarpeiden ja viran tehtävien määrittely</p> <ul style="list-style-type: none"> • Annetaan tiedoksi tuomiokapitulille (myös tieto, vaaditaanko virkaan valitulta nähtäväksi rikosrekisteriote) 	<p>Kun viran avoimeksi tuleminen on tiedossa tai kun virkaa perustetaan</p>	<p>Kirkko- tai seurakuntaneuvosto</p>
<p>2. Viran haettavaksi julistaminen (KJ 6:21)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Haku aika kolmekymmentä (30) päivää ▪ Tuomiokapituli julkaisee ilmoituksen valtakunnallisesti ilmestyvässä lehdessä ▪ Myös seurakunta voi julkaista ilmoituksen, jossa kerrotaan tarkemmin seurakunnan tarpeista, viran tehtävistä ja lisätietoja antavista henkilöistä ▪ Virkaa haetaan tuomiokapitulilta, mistä on mainittava myös seurakunnan julkaisemassa ilmoituksessa ▪ Ilmoituksiin tarvittaessa maininta, että virkaan valitun on esitettävä rikosrekisterilain 6 §:n mukainen rikosrekisteriote 	<p>Viran tultua avoimeksi</p>	<p>Tuomiokapituli</p>
<p>3. Hakijoiden kelpoisuuden toteaminen ja lausunnon antaminen seurakunnalle (KJ 6:18, 32 a)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Päätökset näistä tehdään tuomiokapitulin istunnossa ▪ Kelpoisuuspäätöksestä on kolmenkymmenen (30) päivän valitus aika, joka lasketaan tiedoksisaannista • Lausunto ja pätevien hakijoiden hakemukset lähetetään seurakuntaan valitusajan päätyttyä 	<p>Hakuajan päätyttyä</p>	<p>Tuomiokapituli</p>
<p>4. Haastattelu ja ansiovertailu</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kirkko- tai seurakuntaneuvosto voi haastatella itse tai asettaa valintaryhmän toteuttamaan tämän vaiheen ja tekemään esityksen valittavasta henkilöstä ▪ Haastattelu voidaan toteuttaa myös kirkkovaltuuston kokouksessa ▪ Lisäksi hakijoilta voidaan edellyttää esimerkiksi näytejumanpalvelusten toimittamista ja/tai esittäytymistä yleisölle avoimissa hakijoiden haastattelutilaisuuksissa • Hakemusten, tuomiokapitulin lausunnon, haastatteluiden ja näytteiden perusteella laaditaan ansiovertailu 	<p>Ennen vaalia</p>	<p>Kirkko- tai seurakuntaneuvosto</p>
<p>5. Vaali</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kirkkoneuvoston tai kirkkoherran / valintaryhmän esitys valittavasta henkilöstä perusteluineen ▪ Jos vaalin tulos poikkeaa esityksestä, valinnan perustelut on pyrittävä kirjaamaan pöytäkirjaan ▪ Vaalissa vaikuttavat valintaperusteet on kirjattava esittelytekstiin tai pöytäkirjaan ▪ Seurakunnan on noudatettava henkilövalinnoissaan tasa-arvolakia ▪ Jos vain yksi hakija, kirkkovaltuusto tai seurakuntaneuvosto voi pyytää tuomiokapitulia julistamaan viran uudelleen haettavaksi, jolloin prosessi alkaa uudelleen kohdasta 2. ▪ Ensimmäisen hakuajan ainoan hakijan hakemus otetaan toisessa haussa huomioon, ellei hakemusta ole peruutettu • Valintapäätös tehdään mahdollisena, jos virkaan nimittämisen edellytyksenä on rikosrekisteriotteen esittäminen; kirkkoneuvosto / seurakuntaneuvosto vahvistaa mahdollisen vaalin 	<p>Kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston kokous</p>	<p>Kirkkovaltuusto tai seurakuntaneuvosto</p>
<p>6. Vaalin tuloksen tiedoksi antaminen ja muutoksenhaku</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tieto vaalista annetaan tiedoksi hakijoille kirjeellä, jossa mukana pöytäkirjanote ja muutoksenhakuosoitus ▪ Päätös tulee hakijoille tiedoksi seitsemäntenä päivänä kirjeen lähettämisestä ▪ Seurakuntaneuvoston päätöksestä oikaisuvaatimusaika 14 p, oikaisuvaatimuksen tultua käsitellyksi valitus aika hallinto-oikeuteen 30 p ▪ Kirkkovaltuuston päätöksestä valitus aika hallinto-oikeuteen 30 p • Hakuasiakirjat ja pöytäkirjanote lähetetään tuomiokapituliin, asiakirjoissa tieto, milloin valintapäätös on lähetetty tiedoksi hakijoille 	<p>Vaalin jälkeen</p>	<p>Kirkkovaltuusto tai seurakuntaneuvosto</p>
<p>7. Valtakirjan antaminen (KJ 6:32 c)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valtakirjan antamisesta tehdään päätös tuomiokapitulin istunnossa valitusajan päätyttyä ▪ Valtakirja annetaan istuntoa seuraavan kuukauden alusta lukien, ellei asianosaisten kanssa ole muuta sovittu ▪ Jos on kyse toisesta hakuajasta, jolla on edelleen vain yksi hakija, tuomiokapituli seurakuntaa kuultuaan nimittää virkaan ainoan hakijan tai painavista syistä päättää, että viran täyttämismenettely raukeaa ▪ Jos äänet ovat menneet tasan, tuomiokapituli tekee nimityspäätöksen (KJ 6:32 c) 	<p>Valitusajan päätyttyä</p>	<p>Tuomiokapituli</p>