

REKRYTOINTI – kirkkoherran välillinen vaali



Sari Anetjärvi

Ennen rekrytointiprosessia

- Kirkkoherran rekrytointia varten on määriteltävä ja jäsennettävä:
 - millä ehdoilla ja hinnalla soveltuva henkilö voidaan saada
 - millaisia tehtäviä ja vastuualueita kirkkoherra hoitaa
 - mitä osaamista ja ominaisuuksia kirkkoherran tehtävien hoitaminen vaatii
 - miten virkaan hakijoiden soveltuvuus voidaan parhaiten selvittää.

Yleiset kelpoisuusehdot

Suomen perustuslain 125 §:n 2 momentissa määrätään:

- *Yleiset nimitysperusteet **julkisiin virkoihin** ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.*
- *Taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja.*
- *Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin.*
- *Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viranhoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.*

Mitä määreillä tarkoitetaan

- Tutkinnon on oltava suoritettu hakuajan päättymiseen mennessä, mistä osoituksena on todistus.
- Käytännön kokemuksella tarkoitetaan lähinnä työkokemusta samanlaisista tai saman tyyppisistä tehtävistä.
- Perehtyneisyyttä ei ole mahdollista hankkia vain opinnoilla, vaan sen saavuttamiseksi hakijalla on oltava joko työkokemusta tai luottamustehtävissä hankittua perehtyneisyyttä.
- Taidolla tarkoitetaan (perustuslain mukaan) lähinnä koulutuksen ja työkokemuksen kautta saatuja tietoja ja taitoja.

Yleiset kelpoisuusehdot

- Vain evankelis-luterilaisen kirkon konfirmoitu jäsen on kelpoinen kirkon:
 - 1) virkasuhteeseen;
 - 2) työsuhteeseen, joka liittyy kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon;
 - 3) työsuhteeseen, jossa kirkon jäsenyyden ja konfirmaation edellyttäminen on työtehtävien luonteen vuoksi muutoin perusteltua.

- Eduskunnan oikeusasiamiehen kannanoton mukaan seurakunnan viranomaisella on varsin laaja harkintavalta tässä asiassa.

Erityiset kelpoisuusehdot

- Virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai työnantajan päättämä erityinen kelpoisuus. Viran hakijan on täytettävä pätevyysvaatimukset / kelpoisuusehdot ennen hakuajan loppumista.
- Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista riippumatta, jos siitä erikseen säädetään tai työnantaja perustellusta syystä yksittäistapauksessa niin päättää.

Kirkkoherran erityiset kelpoisuusehdot

- Kirkkojärjestyksen 6:10 §:n mukaan kirkkoherran virkaa hakevan on oltava pastoraalitutkinnon suorittanut pappi. Lisäksi vaaditaan seurakuntatyön johtamisen tutkinto.

- Kirkkoherran virkaan kelpoinen ei ole hakija:
 - 1) joka ei täytä 10 §:ssä säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia;
 - 2) joka on pidätetty pappisviran toimittamisesta;
 - 3) joka on hakijana välittömällä vaalilla valittavaan kirkkoherran virkaan paitsi 18 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa;
 - 4) jolta ilmeisesti puuttuvat viran hoitoon tarvittavat edellytykset.

Kielitaito

- On varmistettava, että palvelukseen otettavalla on työtehtävien edellyttämä kielitaito. Hakuilmoituksessa on mainittava mahdollisista kielitaitoa koskevista kelpoisuusvaatimuksista sekä työtehtävien edellyttämästä tai eduksi luettavasta kielitaidosta.
- Kielitaitoa koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta voidaan myöntää erivapaus erityisestä syystä. Tuomiokapituli myöntää erivapauden seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin ja lehtorin viran haltijalle. Muulle viranhaltijalle erivapauden myöntää se viranomainen, jonka toimivaltaan viran perustaminen kuuluu.
- Kielitaitoa koskevista kelpoisuusvaatimuksista voidaan poiketa myös johto- tai kielisäännöllä,
 - jos työtehtävät sitä edellyttävät,
 - jos eri kielten käyttämistä edellyttävien työtehtävien jako sen sallii
 - jos vaatimuksista poikkeamiselle on muita erityisiä syitä.

Kirkkoherralta edellytettävä kielitaito

- Seurakunnan kirkkoherralta vaaditaan yksikielisessä seurakunnassa **sen kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää ymmärtämisen taitoa.**
- Kaksikielisessä seurakunnassa vaaditaan seurakunnan enemmistön kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen hyvää suullista ja kirjallista taitoa.

Eduksi katsottavat ominaisuudet

- ❑ Työtehtävien perusteella voidaan määritellä ominaisuuksia, joita tehtävän hoitajalla on tarpeellista olla suoriutuakseen siitä asianmukaisesti.
- ❑ Valinnan suorittaja harkitsee, millainen painoarvo eduksi katsottaville ominaisuuksilla on.
- ❑ Kaikki kelpoisuusehdot täyttävät hakijat ovat valittavissa, vaikka heillä ei olisikaan eduksi katsottavia ominaisuuksia.
- ❑ Keskeisimmät eduksi katsottavat ominaisuudet on syytä mainita hakuilmoituksessa. Tällaisia ovat mm. kirkkoherran viran erityisistä tarpeista nousevat ominaisuudet.

Mitä määreillä tarkoitetaan

- Tutkinnon on oltava suoritettu hakuajan päättymiseen mennessä, mistä osoituksena on todistus.
- Käytännön kokemuksella tarkoitetaan lähinnä työkokemusta samanlaisista tai saman tyyppisistä tehtävistä.
- Perehtyneisyyttä ei ole mahdollista hankkia vain opinnoilla, vaan sen saavuttamiseksi hakijalla on oltava joko työkokemusta tai luottamustehtävissä hankittua perehtyneisyyttä.
- Taidolla tarkoitetaan (perustuslain mukaan) lähinnä koulutuksen ja työkokemuksen kautta saatuja tietoja ja taitoja.

Kirkkoherran tehtävät KJ:ssa

- ❑ Kirkkoherran tehtävänä on johtaa seurakunnan toimintaa.
- ❑ Kirkkoherra
 - ❖ on vastuussa jumalanpalveluksen, pyhien sakramenttien, kirkollisten toimitusten ja sananjulistuksen oikeasta hoitamisesta sekä yksityisen sielunhoidon harjoittamisesta. Kirkkoherran tulee myös valvoa, että seurakunnan muuta toimintaa kuten kristillistä kasvatusta ja opetusta, diakoniaa sekä evankelioimis- ja lähetystyötä harjoitetaan kirkon tunnustuksen ja tehtävän mukaisesti.
 - ❖ vastaa kirkkoherranviraston toiminnasta ja seurakunnan arkistosta
 - ❖ on seurakunnan jumalanpalveluksissa, kirkollisissa toimituksissa ja muussa hengellisessä työssä sekä kirkkoherranvirastossa toimivien viranhaltijoiden ja työntekijöiden ylin esimies
 - Seurakuntayhtymään kuuluvassa seurakunnassa kirkkoherra on koko henkilöstön ylin esimies
 - ❖ kirkkoneuvoston puheenjohtajana valvoo kirkkoneuvoston päätösten noudattamista ja laillisuutta seurakunnan hallinnossa ja taloudenhoidossa.

Hakumenettely

- Rekrytoinnin onnistumisen kannalta hakumenettelyyn on syytä kiinnittää erityistä huomiota.
- Avoimien tehtävien ilmoittelutapa sekä itse hakumenettely luovat julkisuuskuvaava seurakunnasta työnantajana. Huomiota kannattaa kiinnittää sekä ilmoituksen sanamuotoon että ulkoasuun, koska työnantajasta ja avoimena olevasta tehtävästä on tarkoitus antaa myönteinen käsitys ja saada soveltuvin henkilö kiinnostumaan haettavasta tehtävästä. Hyvin hoidettu hakuprosessi ehkäisee myös valinnoista syntyviä valituksia.

Viran haettavaksi julistaminen

- ❑ Virka on ennen sen täyttämistä saatettava haettavaksi julkisella ilmoittelulla, vähintään seurakunnan ilmoitustaululla, jollei sitä kirkkolain mukaan saada täyttää haettavaksi julistamatta. Hakuajan on oltava vähintään 14 päivää hakuilmoituksen julkaisemisesta.
- ❑ Virka voidaan perustellusta syystä laittaa uudelleen haettavaksi, hakuaikaa jatkaa tai jättää täyttämättä. Jos virka laitetaan uudelleen haettavaksi, on samalla ilmoitettava, otetaanko aikaisemmat hakemukset huomioon.
- ❑ Haku voidaan myös keskeyttää. Menettelytavat riippuvat siitä, missä vaiheessa prosessia keskeyttäminen tapahtuu.

Kirkkoherran viran haku

- Kun kirkkoherran virka on tullut avoimeksi, tuomiokapitulin on julistettava virka haettavaksi vähintään 14 päivän hakuajalla julkaisemalla hakuilmoitus asianmukaisella tavalla.
- Tuomiokapitulin käytäntö on, että kirkkoherran viran hakuaika on yksi kuukausi.
- Tuomiokapituli julkaisee Kotimaassa tiedon, että kirkkoherran virka on julistettu haettavaksi, mutta ei muutoin hakuilmoitusta. Hakuilmoitus julkaistaan tuomiokapitulin ilmoitustaululla ja nettisivuilla. KirkkoHR:n kautta hakuilmoitus menee kirkon rekry-sivuille sekä Oikotien työpaikkailmoituksiin.
- Seurakunta voi julkaista hakuilmoituksen näiden lisäksi, missä katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi.

Hakuilmoittelu

- Hakuilmoittelua ja sen kanavia harkittaessa kannattaa ottaa huomioon ainakin tehtävän merkittävyys, sisältö, edellytettävä kirkollinen/ammattillinen asiantuntemus, haun paikallisuus/valtakunnallisuus, haun aitous ja mahdollisuus sisäiseen rekrytointiin sekä tehtävän kielitaitovaatimus.
- Taloudellinen tapa on julkaista sanomalehdessä vain hakua tukevia, suppeita ilmoituksia, joissa viitataan esimerkiksi seurakunnan omalla nettisivulla olevaan laajempaan hakuilmoitukseen.

Hakemusten julkisuus

- Julkisuuden ja salassapidon perusteet säädetään laissa viranomaisten toiminnan julkisuudesta (julkisuuslaki).
- Virka- tai työhakemus, joka on luonteeltaan viranomaiselle asian käsittelyä varten toimitettu asiakirja, on julkinen heti saavuttuaan viranomaiselle eli jo hakuaikana.
- Hakemuksista on julkista kaikki julkinen tieto (nimi, koulutus, työkokemus ja ikä).
- Hakemuksessa ilmaistut salassa pidettävät tiedot on tarkoitettu vain valinnan suorittavalle viranomaiselle valottamaan kokonaiskuvaa hakijasta. Salassa pidettäviä ovat esimerkiksi tiedot hakijan terveydentilasta, yhdistys- tai harrastustoiminnasta tai perhe-elämästä.

Hakemusten julkisuus

- Jokaiselle on pyydettäessä annettava hakemusten julkiset tiedot. Salassa pidettäviä tietoja ei saa antaa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että vain julkisia tietoja sisältävän hakemuksen voi sellaisenaan näyttää sitä pyytävälle. Jos hakemuksessa on salassa pidettäviä tietoja, siitä voi kertoa pyytävälle julkiset tiedot tai näyttää hakemuksen salassa pidettävät tiedot peitettynä.
- Hakijan pyyntöä olla antamatta julkisuuteen tietoa hänen hakemisestaan voidaan harkinnan mukaan noudattaa, mutta vaadittaessa hakijoiden nimet on annettava esimerkiksi lehdistölle.
- Henkilövalinnan valmistelussa voidaan valita tiedotuslinja, ettei hakijoiden nimiä julkisteta valmisteluvaiheessa. Mutta kysyttäessä ne on kerrottava.

Hakijayhteenveto

- Asianmukaiseen virka- tai työsuhteen täyttämiprosessiin kuuluu yhteenvetolistan laatiminen hakijoista.
- Hakijayhteenvetoon kannattaa merkitä vain julkisia tietoja. Näin sitä voidaan käsitellä julkisena asiakirjana valinnan jälkeen ja helpotetaan asiakirjan arkistointia. Jos hakijayhteenvetoon merkitään salassa pidettäviä tietoja, se tarkoittaa käytännössä koko yhteenvetolistan pitämistä salaisena aineistona.
- Julkistakaan hakijayhteenvetoa ei ole syytä lähettää valinnan suorittamisen jälkeen automaattisesti hakijoille, eikä julkaista sitä internetissä.

Kirkkoherran valintaprosessi

- Tuomiokapituli voi perustellusta syystä päättää viran hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenettelystä tai viran täyttämättä jättämisestä.
- Hakuajan päätyttyä tuomiokapituli tutkii hakijoiden kelpoisuuden virkaan. Tuomiokapitulin asettama työryhmä haastattelee hakijoita.
- Tuomiokapituli antaa hakijoista lausunnon seurakunnalle. Lausunnossa todetaan hakijoiden kelpoisuus ja arvioidaan heidän taitonsa ja kykynsä haettavana olevaan virkaan. Pappisasessori tai tuomiorovasti tekee esityksen lausunnoksi tuomiokapitulille.
- Kirkkojärjestyksen mukaan tuomiokapituli lähettää seurakunnalle hakijoiden hakemukset ja lausuntonsa hakijoista. Kun hakuprosessi toteutetaan KirkkoHR:ssä, hakemukset ovat koko ajan myös seurakunnan nähtävillä.

Kirkkoherran valintaprosessi

- Saatuaan tuomiokapitulin lausunnon seurakunnassa aloitetaan prosessi, jonka päämääränä on löytää hakijoiden joukosta kirkkoherraksi soveltuvin henkilö. Prosessin kulku ja toteutustavat ovat seurakunnan päätettävissä.
- Tuomiokapituli määrää henkilön valmistelemaan kirkkoherran välillisen vaalin. Tehtävään on määrätty lääninrovasti Ilkka Järvinen.
- Seurakuntaneuvosto voi valita virkaan jonkun niistä hakijoista, jotka tuomiokapituli on todennut kelpoisiksi virkaan.

Valinnan perusteet

- Kaikkien hakijoiden on täytettävä kelpoisuusvaatimukset.
- Viran hakijoita arvioitaessa ensin tehdään ansiovertailu, jossa otetaan huomioon hakijoiden koulutus, työkokemus sekä luonteeltaan objektiiviset lisäansiot. Ansioita ja niiden avulla hankittuja taitoja arvioidaan suhteessa haettavaan tehtävään. Merkityksellisiä ansioita valinnassa ovat ko. viran hoitamiseen soveltuva työkokemus ja koulutus.
- Seuraavaksi arvioidaan (joidenkin) hakijoiden henkilökohtaista soveltuvuutta tehtävään. Tämä arviointi kohdistuu hakijoiden kykyihin (mm. luontainen lahjakkuus, itsereflektiokyky, järjestelykyky, aloitteellisuus, vuorovaikutustaidot ja muut tehtävien hoitamisen kannalta tarpeelliset kyvyt) ja motivaatioon.

Valinnan perusteet

- ❑ Virkaan tai tehtävään valitaan hakija, jonka arvioidaan olevan taitavin ja kykenevin hoitamaan sitä. Kyse on kokonaisarvioinnista.
- ❑ Enemmän ansioitunut hakija ei välttämättä kokonaisarvioissa ole soveltuvampi ja pätevämpi virkaan kuin vähemmän ansioitunut. Riippuu henkilöstö, kuinka paljon taitoa hänelle koulutuksen ja työkokemuksen kautta tosiasiallisesti on kertynyt. Henkilön kyvykkyys ja ominaisuudet, jotka tekevät hänet soveltuvaksi virkaan, eivät puolestaan ole välttämättä lainkaan riippuvaisia hänen ansioistaan.
- ❑ Valituksi voi siis tulla ansioiltaan vähäisempi, mutta kokonaiissoveltuvuudeltaan parhaimmaksi arvioitu.
- ❑ Olennaista on muotoilla ja esittää vertailut ja perustelut mahdollisimman selvästi.

Syrjintäkielto

- Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja ei saa, ilman hyväksyttävää perustetta, asettaa työnhakijoitakaan eri asemaan minkään seuraavan seikan vuoksi:
 - ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.
- Erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.
- Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Tasa-arvolain velvoitteet

Syrjintää tasa-arvolain perusteella on, jos työnantaja

- ❑ työhön ottaessaan 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;
- ❑ menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn taikka sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvän seikan vuoksi epäedulliseen asemaan.

Valintapäätöksen tekeminen

- ❑ Päätöksestä äänestetään, jos kokouksessa on tehty enemmän kuin yksi ehdotus virkaan valittavasta henkilöstä. Henkilövaalissa ehdotuksen ei tarvitse saada kannatusta.
- ❑ Äänestäminen toimitetaan lähtökohtaisesti julkisesti. Henkilövaalissa äänestys suoritetaan suljettuna lippuäänestyksenä yhdenkin toimielimen jäsenen sitä vaatiessa.
- ❑ Jollei kirkkoherran välillisessä vaalissa kukaan ole saanut yli puolta annetuista äänistä, toimitetaan samassa kokouksessa uusi vaali kahden eniten ääniä saaneen välillä. Tässä vaalissa eniten ääniä saanut tulee valituksi.
- ❑ Jos äänet ratkaisevassa äänestyksessä ovat menneet tasan, tuomiokapituli antaa viranhoitomääräyksen jollekin eniten ääniä saaneista hakijoista ottaen huomioon heidän taitonsa ja kykynsä kirkkoherran virkaan.

Valinnan perusteiden esittäminen

- Hallintolaissa säädetään, että päätökset on perusteltava. Perusteluissa ilmoitetaan, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun, ja mainitaan sovelletut säännökset.
- Kun on kysymys monijäsenisen toimielimen suorittamasta vaalista, perustelut voidaan jättää esittämättä. Päätöksellä on kuitenkin aina oltava perustelut. Ne joudutaan esittämään pyydettäessä, erityisesti jos valitsematta jäänyt hakija ei tyydy päätökseen.
- Päätöstekstissä on hyvä olla näkyvillä perustelut pääpiirteineen, mutta ei yksityiskohtaisia henkilöarvioita, jotta päätöksestä ei tule salassa pidettävä. Tarkemmat henkilöarviot voidaan esittää erillisissä liitteissä, jotka voidaan määritellä salassa pidettäväksi julkisuuslain 24 §:n 29 kohdan perusteella.
 - asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilölle suoritetusta psykologisesta testistä tai soveltuvuuskokeesta tai sen tuloksesta taikka asevelvollisen sijoittamista tai työntekijän valintaa tai palkkauksen perustetta varten tehdyistä arvioinneista;

Valinnan perusteiden esittäminen

- ❑ Valinnan perusteiden esittäminen on syytä pitää mielessä, jos hallintoelimen kokouksessa äänestetään tehtävään valittavasta ja valituksi tulee sellainen henkilö, jota ei ole esitetty valittavaksi eikä perusteluja tämän valinnalle ole etukäteen kirjattu. Hallintoelimen tehtävänä on tällöin muotoilla perustelut.
- ❑ Valinnan valmistelijan /haastatteluryhmän jäsenen omat kirjalliset muistiinpanot haastatteluista ja valintaperusteista eivät ole julkisuuslain mukaisia viranomaisen asiakirjoja eikä niitä tarvitse näyttää kenellekään. Muistiinpanoista voi kuitenkin olla hyötyä, jos valintapäätökseen haetaan muutosta tai tehdään kantelu tasa-arvovaltuutetulle.

Valinnasta ilmoittaminen

- Kaikille hakijoille lähetetään valintapäätöstä koskeva tiedoksianto (pöytäkirjanote tai ilmoituskirje) oikaisuvaatimusohjeineen tai valitusosoituksineen.
- Hakija voi vaatia virkavalinnasta oikaisua, joka seurakuntaneuvoston päätöksestä tehdään sille itselleen.
- Oikaisupäätöksestä on mahdollisuus valittaa hallinto-oikeuteen ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Oikeus voi kumota virkavaalin ja palauttaa valinnan uudelleen valmisteltavaksi ja tehtäväksi.

Valintapäätöksen jälkeen

- Kun seurakuntaneuvosto on toimittanut kirkkoherran välillisen vaalin, sen on lähetettävä ote pöytäkirjasta tuomiokapitulille.
- Pöytäkirjan otteeseen on liitettävä ilmoitus siitä, milloin päätös valitusosoituksineen on annettu tiedoksi hakijoille.
- Tuomiokapituli antaa virkaan valitulle viranhoitomääräyksen päätöksen tultua lainvoimaiseksi.

Selvitys virkasuhteen keskeisistä ehdoista

- Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja mikäli mahdollista ennen virantoimituksen alkamista virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoitomääräys.
- Työnantajan on annettava viranhaltijalle vähintään kuukauden kestävässä virkasuhteessa viimeistään ensimmäisen täyden palkanmaksukauden päättymiseen mennessä selvitys keskeisistä virkasuhteen ehdoista, jolleivät ne ilmene annetusta viranhoitomääräyksestä.
- Viranhoitomääräyksen seurakunnan ja seurakuntayhtymän papin virkaan antaa tuomiokapituli. Selvityksen keskeisistä virkasuhteen ehdoista antaa työnantaja eli seurakunta tai seurakuntayhtymä.

Selvitys virkasuhteen keskeisistä ehdoista

- Selvityksestä on ilmettävä ainakin
 - 1) virkanimike;
 - 2) virkasuhteen kestoaika;
 - 3) mahdollinen määräaikaisuuden peruste;
 - 4) mahdollinen koeaika; (ei koske kirkkoherran virkaa KL 6:17,5 §)
 - 5) virkapaikka virkasuhteen alkaessa;
 - 6) virantoimituksen alkamisajankohta;
 - 7) pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste;
 - 8) palkkauksen perusteet sekä palkanmaksukausi;
 - 9) osa-aikaisen virkasuhteen säännöllinen työaika tai, jos viranhaltijaan ei sovelleta työaikaa, työmäärän suhteellinen osuus viran täydestä työmäärästä;
 - 10) vuosiloman määräytyminen.