



Starostové v obcích do 2000 obyvatel: Specifika, výzvy a jejich vliv na komunitní život

Starostové v obcích do 2000 obyvatel

Starostové v malých obcích do 2000 obyvatel jsou klíčovou součástí místního života, ale jejich role je značně odlišná od starostů ve větších městech. Zastávají multifunkční úkoly, často pracují s omezenými zdroji, a jsou pod neustálým tlakem. To je důvod, proč mnoho z nich zažívá vyhoření a proč je obtížné nalézt jejich nástupce.

Rozdíly mezi starostou v malé obci a ve větším městě

1. Šíře zodpovědnosti

Malé obce:

- Starostové zastávají mnoho rolí najednou – jsou administrátoři, plánovači, mediátoři konfliktů, organizátoři kulturních akcí a často i praktickými řešiteli technických problémů (např. opravy veřejných prostor). Pracují bez velkého zázemí a podpůrného aparátu.

Větší města:

- Starostové mají k dispozici odborné týmy, oddělení a vyšší rozpočty, což jim umožňuje delegovat úkoly na kompetentní pracovníky.

2. Nepřetržitá dostupnost

Ve vesnicích je starosta často první kontakt pro jakýkoliv problém – od rozbitého pouličního osvětlení po sousedské spory. Jeho pracovní a soukromý život se těžce prolínají, protože obyvatelé ho oslovují i mimo pracovní dobu. Ve větších městech se občané obracejí spíše na konkrétní úředníky nebo instituce.

3. Finanční odměna

Ve srovnání s odpovědností a pracovní zátěží jsou starostové malých obcí často výrazně podhodnoceni. Například podle české legislativy může být odměna starosty v malé obci několikanásobně nižší než ve větším městě, což dále snižuje atraktivitu této pozice.

4. Osobní vazby

V malých obcích má starosta blízké vztahy s obyvateli, což může být výhodou při komunikaci, ale i zátěží, když musí řešit citlivé záležitosti. Větší města umožňují větší odstup a anonymitu.



Proč starostové v malých obcích často vyhoří?

1. Nikdy to nekončí:

Starostové nemají pevnou pracovní dobu. Když večer zazvoní soused a chce mluvit o špatném osvětlení na ulici, starosta to musí řešit. Neustálá dostupnost je fyzicky i psychicky vyčerpávající.

2. Málo rukou:

Většinu práce musí udělat sami nebo se spolehnout na pár lidí z obecního úřadu. Pokud Administrativní pracovníci jsou ale zaměstnanci, využívají všechny zaměstnanecké benefity, jak to má být: když mají nemocné děti nebo jsou na dovolené či sami nemocní, nejdou do práce a nejsou dostupní. Agendu přebírá starosta.

3. Vysoká odpovědnost:

Každé rozhodnutí má okamžitý dopad. Když se něco nepovede, starosta čelí kritice přímo, často od lidí, kteří nevidí všechny okolnosti.

4. Osamělost:

Starosta v malé obci nemá kolem sebe tým, se kterým by mohl sdílet starosti nebo se poradit. Pocit, že je na všechno sám, se často stává zdrojem frustrace.

5. Stres z financí:

Neustálé přemýšlení, kde vzít peníze na základní věci, jako je oprava cesty nebo podpora školy, je dlouhodobě vyčerpávající.

Proč je těžké najít nástupce?

1. Neustálá dostupnost:

V dnešní době, kdy si lidé víc váží svého času, není role starosty atraktivní. Myšlenka být neustále k dispozici odrazuje i ty, kteří by jinak o funkci uvažovali.

2. Nikdo je na to nepřipraví:

Vstoupit do role starosty znamená naučit se vše od základů. Neexistuje žádný program (nebo o něm nevíme), který by zájemce na tuto práci připravil, což může být pro mnohé velkou překážkou.

3. Špatný obraz:

Práce starosty je často veřejností podceňována. Mnozí vnímají starosty jako „ty, co nic nedělají a berou velké peníze“, což odrazuje mladší generace.

4. Práce za všechny peníze (a to doslova):

Odměna starosty v malé obci zdaleka neodpovídá množství práce. Často je to spíš povolání z lásky k obci než kvůli penězům. Často je to ale také povolání „z nevědomosti nebo donucení“.



Financováno Evropskou unií

Mnozí starostové se stali starosty, protože si mysleli, že to bude jednoduché, nevěděli, co vše práce obnáší, mnozí se nechali “přemluvit” starosty, kteří už déle funkční nechtěli nebo nemohli vykonávat.

Výpočet odměn – dle metodického doporučení ministerstva vnitra

Základna pro výpočet odměn členů zastupitelstev ÚSC pro kalendářní rok 2025 byla vyhlášena ve výši 44 943 Kč. Odměna starosty se vypočítává jako součin této mzdy a koeficientu stanoveného podle velikosti obce.

Uvádíme příklad z našeho území:

Obec Skotnice (601 – 1000 obyvatel):

- Koeficient: 1,573
- Výpočet: $44\,943 \text{ Kč} \times 1,573 = 70\,695,3 \text{ Kč}$ hrubého

Město Kopřivnice (20 0001 – 50 000 obyvatel):

- Koeficient: 2,413
- Výpočet: $44\,943 \text{ Kč} \times 2,413 = 108\,447,5 \text{ Kč}$ hrubého

Nesoulad: Více práce, méně peněz

Starosta Skotnice:

- Je na vše sám, nemá odborný tým.
- Musí být k dispozici kdykoliv a kdekoliv.
- Zodpovídá za všechny aspekty života obce – od plánování rozvoje obce až po řešení sousedských sporů.
- Odměna: 70 695,3 Kč hrubého

Starosta Kopřivnice:

- Má k dispozici odborný aparát, který vykonává velkou část agendy.
- Může si vzít volno a odpočinout si, aniž by to ohrozilo chod města.
- Soustředí se spíše na strategická rozhodnutí než na každodenní provozní záležitosti.
- Odměna: 108 447,5 Kč hrubého



Financováno
Evropskou unií

Proč je to důležité?

Tento nesoulad mezi pracovní zátěží a odměnami může vést k tomu, že role starosty v malých obcích ztratí atraktivitu. Lidé, kteří by jinak mohli být schopnými lídry, nejsou ochotni obětovat svůj osobní čas a energii za podmínek, které se často zdají být neúměrné. Pokud se nenajde způsob, jak tento rozdíl vyrovnat, je možné, že v malých obcích nebude mít kdo vést komunitní život a zajišťovat základní chod obce.

Domníváme se, že zlepšení podmínek pro starosty není jen otázkou spravedlnosti, ale i nutností pro udržení životaschopnosti malých obcí.