



ДЕТСКА ГРАДИНА №81
„ЛИЛИЯ“

гр. София, ул. „Одрин“ №62, тел./факс: 02/822-18-82; email:
odz81@abv.bg

Утвърждавам! .

Директор:

/ Радинка Илиева /

Със Заповед №: 532 29 30.09.2026г.

МЕХАНИЗЪМ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИ

I. Общи положения:

1. Конфликтът е стълкновение на страни, индивиди или общества, обусловено от противоположни интереси, претенции и намерения.
2. Причини за конфликт в работна среда могат да бъдат различия в ценностите или философиите на работещите, различия в целите, в мненията или възприятията, липса на комуникация, общо неразбиране, ограничени ресурси, борба за надмощие, както и в резултат на настъпили промени;

II. Видове конфликти :

1. Междупличностен конфликт:

- Междупличностният конфликт е най-често срещаната форма на конфликт в работна среда. Слухове, клюки и сплетни, които „плуват“ в работната среда, както и личните стилове на поведение на работещите, които допринасят за конфликта.
- „Пренасянето“ стреса и проблемите от къщи в работата и това също би могло да създаде конфликт.
- Различните виждания за личен успех биха могли да бъдат добавка за създаване на конфликт.

2. Организационен конфликт:

- може да възникне вследствие на йерархията във фирмата и невъзможността да се разрешат ефективно противоречиви интереси;
- организационен конфликт може да възникне при разпределяне на ресурсите, на задълженията, на поощренията, на толерирането по различен начин на рискови

начинания и механизъм за различни начини на заплащане;

3. Конфликт, породен от промени:

Технологичните промени могат да са причина за конфликт, както и промяна на методологиите за работа.

Във връзка с реорганизациите, някои публични организации страдат от претоварване с отговорности от други организации;

4. Външни фактори за конфликт

Външните фактори за конфликт могат също да допринесат за появата на конфликт в работна среда - икономически натиск, породен от рецесия, промени на пазара, наличие на вътрешна и международна конкуренция и ефекта;

Конфликт може да възникне с родители, общественици, клиенти и доставчици, и би повлиял на ефективността и имиджа на училището;

Обществени и неправителствени организации биха могли да се сблъскат с политически натиск и желания от заинтересувани групи.

III. Дейности за превенция на конфликти :

1. Да се приеме твърда политика, отхвърляща всички видове дискриминация на работещите.
2. Да се участва в обучения относно възможни източници на конфликт и превенция.
3. Да се утвърдят канали за информация /анонимни и официални/ за подаване на сигнали и оплаквания.
4. Да се отговаря на оплакванията и предложенията незабавно и принципно.
5. Да се въведе персонално фирмено обучение за разрешаване на конфликти.

IV. Управление на конфликта

1. Медиацията е крайъгълен камък в управлението на конфликта чрез комуникация и преговаряне.
2. В процеса на медиацията работещите имат възможност да споделят мисли в "неформална", плодотворна атмосфера, да достигнат до взаимно приемливи резултати, като самите те "разрешават" конфликта "вътрешно".
3. Трябва да има ясни критерии за "измерване" на успеха от дейността по предотвратяване на конфликти.
4. Като се използват приетите критерии, да се провежда постоянен мониторинг, редовни проучвания, интервюта с работещите, за да се подобрява и усъвършенства системата постоянно.
5. Предприемане на стъпки за откриването му, овладяване и използване възможността да бъде възвръната комуникацията и повишена продуктивността на дейността.

Настоящият механизъм е приет с протокол № 1/ 15.09.2026г. на ПС и е утвърден със заповед
№ 532-69 / 30.09.2026г.

Директор:.....
/Р.Илиева/

