**PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ TUTANAĞI**

**Tutanak No:** (Sıra numarası verilir) **Tarih:** .../.../...... **Saat:** ...:... **Yer:** (İşyerinin Adı ve Adresi)

**Çalışan Bilgileri:**

* Adı Soyadı:
* T.C. Kimlik No:
* Görevi:
* Departmanı:

**Yönetici Bilgileri:**

* Adı Soyadı:
* Görevi:
* İmza:

**Performans Düşüklüğüne İlişkin Detaylar:**

(Çalışanın performans düşüklüğüne neden olan hususlar açık ve net bir şekilde belirtilir. Örneğin:

* Hedeflere ulaşamama (belirli hedefler ve tarihlerle birlikte)
* İş görevlerini zamanında ve eksiksiz yerine getirememe (somut örneklerle)
* İş arkadaşları veya müşterilerle iletişim problemleri (somut örneklerle)
* İşe devamsızlık veya geç kalma (tarihlerle birlikte)
* İşyerindeki kurallara uymama (hangi kuralların ihlal edildiği)

vb.)

**Çalışanın İfadesi:**

(Çalışanın performans düşüklüğüne ilişkin savunması veya açıklaması varsa buraya yazılır.)

**Alınan Kararlar:**

(Çalışanın performansını iyileştirmek için alınacak tedbirler ve yapılacak çalışmalar belirtilir. Örneğin:

* Performans iyileştirme planı hazırlanması ve uygulanması
* Eğitim veya koçluk desteği verilmesi
* İlgili departmanlarla işbirliği yapılması
* Gerekli görüldüğü takdirde disiplin süreci başlatılması

vb.)

**Çalışanın Hakları:**

(Çalışanın bu tutanağa karşı itiraz hakkı olduğu ve itiraz merciinin kim olduğu belirtilir.)

**Tutanak Düzenleyen:**

* Adı Soyadı: (İnsan Kaynakları Yetkilisi)
* İmza:

**Çalışan İmzası:**

(Çalışan, tutanakta yer alan bilgileri okuyup anladığını ve imzaladığını beyan eder.)

**NOT:**

* Bu tutanak, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde düzenlenmiştir.
* Tutanak, işverenin performans düşüklüğü iddiasını ispatlaması için önemli bir belgedir.
* Çalışanın performans düşüklüğü nedeniyle işten çıkarılması durumunda, bu tutanak fesih bildiriminde belirtilen gerekçeleri desteklemek için kullanılabilir.

**ÖNEMLİ UYARI:** Bu örnek bir tutanak olup, çalışanın performans düşüklüğüne neden olan hususlara ve işyerinin iç yönetmeliğine göre değiştirilebilir ve geliştirilebilir. Hukuki bir süreç başlatmadan önce bir avukata danışmanız önerilir.