**Порядок проведения отбора Претендентов**

На втором этапе формирования резерва проводится отбор Претендентов, в ходе которого комиссия:

- определяет соответствие Претендентов квалификационным и иным требованиям к должностям, на которые формируется резерв;

- оценивает профессиональные, деловые и личностные качества Претендентов на основании предоставленных документов с применением [Методики](#Par220) оценки, а также на основе оценочных процедур с использованием методов оценки профессиональных и личностных качеств Претендентов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, тестирование.

По итогам отбора Претендентов комиссия выносит одно из следующих решений:

- рекомендовать управляющему директору включить Претендента в резерв;

- отказать Претенденту во включении его в резерв.

Списки лиц, включенных в резерв (далее - Кандидаты), сформированные на основании решения комиссии, утверждаются приказом управляющего директора.

Кандидаты включаются в резерв на срок не более 5 лет.

В течение 14 календарных дней со дня утверждения списков Кандидатов на официальном сайте и (или) доске объявлений размещается информация о включении Кандидатов в резерв.