|  |  |
| --- | --- |
| **UBNDQUẬN THỦ ĐỨC**  **TRƯỜNG MẦM NON TAM PHÚ**  Số: 11/KH-MNTP | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  *Thủ Đức, ngày 21 tháng 3 năm 2019* |

**KẾ HOẠCH**

**Quy hoạch nguồn nhân sự cán bộ lãnh đạo, quản lý**

**ngành Giáo dục - Đào tạo tại Trường Mầm non Tam Phú**

**giai đoạn đến năm 2025 và các năm tiếp theo**

Căn cứ Kế hoạch số 85-KH/QU ngày 03 tháng 01 năm 2017 của Quận ủy Thủ Đức về quy hoạch nguồn nhân sự cấp ủy và cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2025 và những năm tiếp theo,

Trường Mầm non Tam Phú thực hiện Quy hoạch nguồn nhân sự cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành Giáo dục - Đào tạogiai đoạn đến năm 2025 và những năm tiếp theo như sau:

**I.Mục đích**

- Tạo sự chủ động để xây dựng chiến lược trong công tác quy hoạch cán bộ, khắc phục tình trạng hụt hẫng trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; đảm bảo tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, giữ vững đoàn kết nội bộ và ổn định chính trị.

- Chuẩn bị và tạo nguồn cán bộ dồi dào làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ đảm nhận các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp trong nhà trường trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn nghiệp vụ, có trình độ và năng lực, nhất là năng lực về trí tuệ và thực tiễn tốt, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường trong thời kỳ Công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

**II.Yêu cầu chung**

1.Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành Giáo dục và Đào tạo là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ tuổi có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý, đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của ngành Giáo dục và Đào tạo quận Thủ Đức.

2.Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành Giáo dục và Đào tạo phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ cán bộ; phải gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ; phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ để xác định tiêu chuẩn, cơ cấu đội ngũ cán bộ trong quy hoạch (trình độ, lĩnh vực công tác, độ tuổi, nam, nữ, dân tộc...); phải nắm chắc đội ngũ cán bộ hiện có, dự báo được nhu cầu cán bộ trước mắt và lâu dài, trên cơ sở đó mới tiến hành lựa chọn, giới thiệu cán bộ vào quy hoạch, đồng thời xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ theo quy hoạch.

3.Tạo sự thống nhất cao trong nhận thức của cán bộ, viên chức về mục đích, yêu cầu, quan điểm chỉ đạo, nguyên tắc và phương châm của công tác quy hoạch cán bộ.

4. Nhận thức rõ ý nghĩa của công tác quy hoạch cán bộ là khâu quan trọng trong công tác cán bộ. Đồng thời, nắm bắt được nội dung, phương pháp và quy trình thực hiện công tác quy hoạch cán bộ.

5. Thực hiện Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19/02/2003 của Thủ tướng Chính phủ và Điều lệ trường học Mầm non, Tiểu học, THCS; Kế hoạch số 60-KH/QU ngày 03 tháng 01 năm 2017 của Quận ủy Thủ Đức về quy hoạch nguồn nhân sự cấp ủy và cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

6. Phải đánh giá đúng cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch:

Nội dung đánh giá:

1. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: nhận thức, tư tưởng chính trị; việc chấp hành chủ trương, đường lối, quy chế, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; việc giữ gìn đạo đức, lối sống, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và các biểu hiện tiêu cực khác; tinh thần tự học tập nâng cao trình độ; tính trung thực, công bằng, khách quan, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác; việc chấp hành chính sách, pháp luật của vợ, chồng, con; mối quan hệ với nhân dân...
2. Kiến thức, năng lực thực tiễn: thể hiện ở kết quả, hiệu quả công tác; tính chủ động, sáng tạo; mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; khả năng đoàn kết, tập hợp, quy tụ cán bộ; năng lực điều hành, tổ chức thực hiện; khả năng dự báo tình hình, xử lý những tình huống phức tạp phát sinh trong ngành, lĩnh vực, đơn vị công tác.
3. Uy tín:thể hiện thông qua việc lấy phiếu tín nhiệm và kết quả đánh giá cán bộ, công chức năm học 2017 – 2018.
4. Sức khỏe:bảo đảm sức khỏe để hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ của chức danh quy hoạch.
5. Chiều hướng, triển vọng phát triển: khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ khi được bố trí vào chức vụ cao hơn.

7. Quy hoạch cán bộ phải bảo đảm phương châm "mở" và "động":

- *Quy hoạch "mở"*là quy hoạch một số người vào một chức danh và quy hoạch một người vào một số chức danh; giới thiệu cán bộ vào quy hoạch không khép kín trong đơn vị, không chỉ đưa vào quy hoạch những cán bộ tại chỗ mà cần xem xét, đưa vào quy hoạch cả nhữngcán bộ có đủ tiêu chuẩn, điều kiện và triển vọng đảm nhiệm chức danh quy hoạch từ đơn vị khác.

Đối với cán bộ có trong quy hoạch ở nơi khác, được đề xuất, giới thiệu vào quy hoạch của đơn vị mình, Hiệu trưởng đơn vị cần liên hệ với cấp ủyvà người đứng đầu đơn vị nơi cán bộ đang công tác để thẩm định, báo cáo PGDxem xét, quyết định đưa vào quy hoạch, thông báo cho đơn vị nơi cán bộ đang công tác và cá nhân cán bộ đó biết, không tổ chức lấy phiếu giới thiệu đối với nhân sự đó (cả nơi cán bộ đang công tác và nơi đưa cán bộ vào quy hoạch).

PGD có trách nhiệm bổ sung nhân sự từ nơi khác vào quy hoạch của cấp dưới.

- *Quy hoạch "động"* là quy hoạch đựợc định kỳ rà soát,bổ sung, điều chỉnh theo sát sự phát triển của cán bộ; kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện, không có triển vọng phát triển hoặc uy tín thấp qua lấy phiếu tín nhiệm hàng năm; bổ sung vào quy hoạch những cán bộ có triển vọng phát triển.

8. Mối quan hệ giữa quy hoạch cán bộ và bố trí cán bộ:

Bố trí nhân sự là lựa chọn cán bộ trong quy hoạch để bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào các vị trí lãnh đạo, quản lý khi có yêu cầu. Quy hoạch cán bộ là tạo nguồn để chủ động lựa chọn bố trí nhân sự khi cần thiết theo yêu cầu nhiệm vụ.

Cán bộ trong quy hoạch là những cán bộ có triển vọng đảm nhận chức danh quy hoạch nên ở thời điểm đưa vào quy hoạch không nhất thiết phải đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn, điều kiên theo chức danh quy hoạch, mà cần được rèn luyện, thử thách, đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch.

9. Quy hoạch đối với cán bộ đương chức:

Thống nhất thực hiện chủ trương quy hoạch cán bộ lên chức vụ cao hơn, không quy hoạch tái bổ nhiệm chức vụ đang đảm nhiệm.Cán bộ đương nhiệm về nguyên tắc đã có đủ tiêu chuẩn, điều kiện của chức vụ đang đảm nhiệm, nếu có triển vọng phát triển thì đưa vào quy hoạch chức vụ cao hơn; nếu đủ tiêu chuẩn, điều kiện tiếp tục tái cử thì là nguồn đương nhiên để xem xét khi tiến hành công tác nhân sự của khóa mới. Do đó, đối tượng quy hoạch các chức danh Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng các trường là cán bộ ngoài những đồng chí đương nhiệm những chức danh trên.

10. Số lượng quy hoạch: Đối với từng chức danh lãnh đạo, quản lý, phải quy hoạch từ 2 đến 3 cán bộ; không quy hoạch 1 cán bộ quá 3 chức danh; không quy hoạch 1 chức danh quá 4 người; không quy hoạch 1 chức danh chỉ có 1 cán bộ.

11. Yêu cầu về tiêu chuẩn, độ tuổi và cơ cấu cán bộ nữ trong quy hoạch:

a)Tiêu chuẩn cán bộ đưa vào quy hoạch

\*Tiêu chuẩn chung:

- Có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, tuyệt đối trung thành với mục đích, lý tưởng cách mạng của Đảng, tận tuỵ phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân; có ý chí chiến đấu cao, có tinh thần trách nhiệm với phụ huynh học sinh và với công việc được giao; có ý thức học tập, tự học tập nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ và tích luỹ kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý.

- Có phẩm chất đạo đức, lối sống cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư. Không quan liêu, tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ luật, trung thực, không cơ hội; bản thân và gia đình gương mẫu chấp hành đúng pháp luật, không lợi dụng chức quyền để mưu cầu lợi ích riêng; chấp hành tốt quy định của Đảng về những điều đảng viên không được làm và quy định của pháp luật về những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm.

- Khiêm tốn, ham học hỏi, cầu tiến; qua thực tế cho thấy là cán bộ có triển vọng vươn lên đảm nhiệm nhiệm vụ cao hơn; có năng lực thực tiễn thể hiện ở kết quả và hiệu qủa công việc, tinh thần chủ động, sáng tạo, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; có khả năng đoàn kết, quy tụ, tập hợp cán bộ; có năng lực tổ chức, điều hành để thúc đẩy sự phát triển của đơn vị; có tác phong sâu sát cơ sở, gắn bó mật thiết với nhân dân, nói đi đôi với làm, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

\*Tiêu chuẩn cụ thể: Ngoài tiêu chuẩn chung, cán bộ được quy hoạch phải đảm bảo một số tiêu chuẩn cụ thể như sau:

- Trình độ lý luận chính trị: Trong dự nguồn đào tạo trung cấp trở lên;

- Trình độ chuyên môn: Tốt nghiệp đại học trở lên, chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm; đã học qua chương trình đào tạo quản lý giáo dục; kinh nghiệm thực tiễn từ 3 đến 5 năm công tác;

- Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao từ 3 năm trở lên (riêng quy hoạch năm 2019 lấy kết quả đánh giá năm học 2017 – 2018 làm cơ sở xem xét thực hiện);

- Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong công tác, chấp hành sự điều động, phân công công tác của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền.

Không giới thiệu đưa vào quy hoạch chức danh cán bộ quản lý những người làm việc cầm chừng, phẩm chất và năng lực hạn chế, thiếu trách nhiệm, quan liêu, ý thức kỷ luật kém, không sẵn sàng nhận sự phân công công tác của tổ chức.

b) Về độ tuổi:

- Xuất phát từ yêu cầu trẻ hóa đội ngũ cán bộ; cần đưa vào quy hoạch những cán bộ có triển vọng nhưng phải trẻ tuổi để có quỹ thời gian cho việc đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, nghiệp vụ chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn. Sao cho, đến khi bố trí vào chức danh quy hoạch phải đảm bảo đủ tuổi công tác từ 10 năm trở lên. Cụ thể:

- Tuổi bổ nhiệm lần đầu không quá 50 tuổi đối với nam và không quá 45 tuổi đối với nữ.

- Thời điểm để tính tuổi cán bộ đưa vào quy hoạch là thời điểm tiến hành quy hoạch và bổ sung, điều chỉnh quy hoạch hàng năm.

- Những cán bộ có trong quy hoạch nhưng không đủ tuổi bổ nhiệm cần đưa ra khỏi quy hoạch. Khi rà soát, bổ sung quy hoạch phải căn cứ vào độ tuổi nêu trên để xem xét, giới thiệu cán bộ vào quy hoạch.

12. Thực hiện công khai trong công tác quy hoạch:

- Các tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh quy hoạch phải được công khai để cán bộ, đảng viên, viên chức tham gia bỏ phiếu giới thiệu ở đơn vị được biết.

- Danh sách quy hoạch gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân Quận phê duyệt và thông báo trong tập thể chi ủy, ban giám hiệu; tập thể đơn vị nơi cán bộ được quy hoạch và cán bộ được quy hoạch.

- Đối với cán bộ quy hoạch mở bên ngoài đơn vị thì thông báo cho lãnh đạo cơ quan, đơn vị nơi công tác và cá nhân cán bộ được quy hoạch đó biết.

**III. Nội dung và quy trình thực hiện**

**1. Thẩm quyền và đối tượng quy hoạch**

Tập thể lãnh đạo đơn vị, Cấp ủy Chi bộ (nếu không có cấp ủy thì Chi bộ) có thẩm quyền quyết định quy hoạch trong nhà trường với các nội dung như sau:

a) Xây dựng kế hoạch, nội dung công tác quy hoạch cán bộ để đề xuất, báo cáo Ủy ban nhân dân Quận về quy hoạch cán bộ quản lý gồm Hiệu trưởng và các Phó Hiệu trưởng.Báo cáo các cấp có thẩm quyền về công tác quy hoạch cán bộ giai đoạn đến năm 2025 và các năm tiếp theo của nhà trường.

**2. Chuẩn bị xây dựng quy hoạch**

Trước khi thực hiện quy trình quy hoạch cán bộ, Ban Giám hiệu và Cấp ủy Chi bộ (nếu không có cấp ủy thì Chi bộ) tiến hành một số nội dung công việc sau:

a) Xây dựng và ban hành kế hoạch quy hoạch cán bộ quản lý.

b) Tiến hành rà soát đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt của đơn vị về chất lượng, số lượng, cơ cấu, trình độ, độ tuổi, cán bộ nữ.

c) Tiến hành nhận xét, đánh giá đối với từng cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt về phẩm chất, năng lực, trình độ, tín nhiệm, tuổi đời, sức khoẻ… theo quy định và hướng dẫn của cấp trên (lấy kết quả đánh giá năm học 2017 - 2018 làm cơ sở xem xét thực hiện).

d) Trên cơ cở yêu cầu của quy hoạch và tiêu chuẩn cán bộ đưa vào quy hoạch, tiến hành phân loại cán bộ có triển vọng đảm nhận nhiệm vụ cao hơn; cán bộ vẫn tiếp tục đảm nhận nhiệm vụ cũ; cán bộ cần đào tạo, bồi dưỡng thêm để hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ được giao; những cán bộ không đủ điều kiện bổ nhiệm lại trong nhiệm kỳ tới.

**IV.Phương pháp tiến hành quy hoạch**

**1. Công tác chuẩn bị:**

Trước khi thực hiện quy trình quy hoạch, tập thể lãnh đạo đơn vị tiến hành các công việc sau:

- Rà soát, đánh giá chung đội ngũ viên chức của đơn vị về chất lượng, số lượng, cơ cấu, nhất là về tiêu chuẩn chính trị, trình độ, độ tuổi, nữ...

- Trên cở sở yêu cầu quy hoạch và tiêu chuẩn, phân loại viên chức theo chiều hướng phát triển, có triển vọng đảm nhận chức vụ cao hơn; cán bộ quản lý tiếp tục đảm nhận chức vụ cũ; cán bộ quản lý không đủ điều kiện bổ nhiệm lại... Xác định phương hướng cơ cấu đối với chức danh hiệu trưởng, phó hiệu trưởng trong thời gian tới; lập danh sách dự kiến nguồn quy hoạch.

**2. Các bước tiến hành quy hoạch:**

**Bước 1:** Phát hiện, giới thiệu nguồn quy hoạch

\* Các thành viên lãnh đạo giới thiệu:

+ Nhân sự thay thế mình (từ 2 đến 3 cán bộ)

+ Nguồn quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý của đơn vị mình

\* Hội nghị cán bộ phát hiện, giới thiệu nguồn

Trên cơ sở kết quả giới thiệu của các thành viên lãnh đạo. Hiệu trưởng chỉ đạo cán bộ tham mưu tổng hợp các thông tin cơ bản về cán bộ (họ, tên, giới tính, ngày vào đảng dự bị, ngày chính thức, chức vụ, ngạch bậc, lương, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học, quá trình công tác, tỷ lệ phiếu giới thiệu của thành viên lãnh đạo); đề xuất danh sách nhân sự có triển vọng dự kiến đưa vào quy hoạch chức danh Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng và báo cáo cấp ủy và tập thể lãnh đạo đơn vị cho ý kiến trước khi đưa ra lấy ý kiến giới thiệu tại hội nghị cán bộ chủ chốt.

- Thành phần: Các thành viên trong Hội đồng trường.

- Nội dung: Lấy phiếu giới thiệu nguồn quy hoạch chức danh Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng của đơn vị.

- Trình tự:

+ Hiệu trưởng chủ trì, quán triệt mục đích, yêu cầu, tiêu chuẩn, cơ cấu nguồn đưa vào quy hoạch các chức danh.

+ Hiệu trưởng báo cáo danh sách kèm thông tin về cán bộ dự kiến đưa vào quy hoạch các chức danh. Cán bộ dự hội nghị có thể giới thiệu thêm nguồn quy hoạch ngoài danh sách đã được chuẩn bị;

+ Bộ phận được phân công làm công tác tổ chức phát danh sách dự kiến quy hoạch các chức danh Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng; phiếu giới thiệu.

+ Các đại biểu tiến hành giới thiệu bằng phiếu kín và có thể giới thiệu thêm nguồn quy hoạch ngoài danh sách (nếu có) đã được chuẩn bị.

+ Bộ phận làm công tác tổ chức tiến hành thu phiếu tại hội nghị.

(3) Tổng hợp kết quả phát hiện, giới thiệu nguồn:

Hiệu trưởng tổng hợp, thảo luận, thống nhất danh sách nhân sự đưa ra lấy ý kiến cấp ủy chi bộ.

**Bước 2:** Tổ chức lấy ý kiến của cấp ủy Chi bộ.

Cấp ủy Chi bộ thảo luận, ghi phiếu giới thiệu cán bộ đưa vào diện quy hoạch các chức danh Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng.

**Bước 3:** Tập thể cấp ủy Chi bộ, lãnh đạo đơn vị xem xét, quyết định quy hoạch cán bộ.

Trên cơ sở nghiên cứu thông tin từ kết quả các bước đã tiến hành nêu trên, hội nghị tập thể cấp ủy chi bộ, lãnh đạo đơn vị thảo luận và bỏ phiếu quyết định: Giới thiệu cán bộ quy hoạch vào các chức danh Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng của đơn vị.

Những người có trên 50% số phiếu tán thành mới đưa vào danh sách dự nguồn quy hoạch các chức danh lãnh đạo đơn vị.

Căn cứ kết quả biểu quyết, tập thể lãnh đạo đơn vị lập hồ sơ báo cáo Ủy ban nhân dân Quận (qua phòng Nội vụ Quận) để tổng hợp báo cáo Thường trực Ủy ban nhân dân Quậnxem xét phê duyệt quy hoạch.

**3. Định kỳ bổ sung quy hoạch:**

- Định kỳ vào quý I hàng năm (mỗi năm chỉ rà soát, bổ sung 01 lần), tập thể lãnh đạo đơn vị tiến hành rà soát để bổ sung những nhân tố mới vào danh sách quy hoạch và đưa ra khỏi danh sách quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện (theo mẫu).

Đối với các cán bộ dự kiến bổ sung quy hoạch thì tiến hành lại quy trình như mục 2 nêu trên.

- Sau khi điều chỉnh, bổ sung quy hoạch, lãnh đạo đơn vị báo cáo Ủy ban nhân dân Quận (qua phòng Nội vụ Quận) để tổng hợp trình Thường trực Ủy ban nhân dân Quận phê duyệt.

**4. Thời gian thực hiện:**

- Từ 21/3/2019 đến 31/3/2019: xây dựng kế hoạch và triển khai đến đội ngũ thực hiện.

- Từ 31/3/2019 đến 5/4/2014: Hoàn tất hồ sơ và gừi vế PGD và ĐT.

***Hàng năm, Hiệu trưởng thực hiện công tác rà soát, bổ sung Quy hoạch Cán bộ quản lý về Phòng Giáo dục và Đào tạo (trong Quý I)***.

**Hồ sơ nộp:**

1. Danh sách cán bộ quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý (theo mẫu).
2. Mẫu lý lịch M5 của cán bộ quy hoạch
3. Giấy chứng nhận sức khỏe có kết luận đủ sức khỏe do cơ quan y tế có thẩm quyền cấp theo quy định tại Thông tư số 14/2013/TT-BYT ngày 06/5/2013 của Bộ Y tế hướng dẫn khám sức khỏe;
4. Bằng cấp chuyên môn, tin học, ngoại ngữ; lý luận chính trị; bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng quản lý nhà nước theo ngạch/CDNN (nếu có).
5. Phiếu nhận xét cán bộ dự bị (mẫu 5).
6. Tất cả biên bản kiểm phiếu.

**V.Tổ chúc thực hiện:**

Quán triệt, tổ chức thực hiện quy trình quy hoạch cán bộ quản lý.

Trên đây là Kế hoạch tổ chức thực hiện công tác quy hoạch cán bộ quản lý giai đoạn đến năm 2025 và các năm tiếp theo của Trường Mầm non Tam Phú./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***  - Phòng Giáo dục và Đào tạo Quận;  - Hiệu trưởng  - Lưu: VT. NV. | **HIỆU TRƯỞNG**  **Nguyễn Thị Mỹ Yến** |