



**Head Start Community Program of Morris County, Inc.
INCENTIVE COMPENSATION POLICY**

Purpose:

The purpose of this policy is to provide guidance to Head Start Community Program of Morris County, Inc. (HSCPMC) around incentive compensation for staff, in accordance with the Head Start Program Performance Standards, federal, state, and local laws and regulations.

Scope:

This policy applies to all HSPMC staff. Implementation is the task of Fiscal department personnel and is designed to guide payroll administration which may be performed by a payroll agent or administration firm.

Authority:

Guidance for this policy is supported by the Code of Federal Regulations 45 CFR Part 75 - UNIFORM ADMINISTRATIVE REQUIREMENTS, COST PRINCIPLES, AND AUDIT REQUIREMENTS FOR HHS AWARDS; the Head Start Program Performance Standards; the Fiscal Policies and Procedures of HSCPMC; and the HSCPMC Employee Handbook.

Policy:

Incentive compensation to HSCPMC employees may, at the discretion of the Board of Directors or the Executive Director, be awarded under the following circumstances:

- In recognition of individual highly efficient performance or cost reduction or;
- In recognition of individual superior performance which goes above and beyond and exceeds expectations or;
- As hazard pay or as compensation for additional, situational job duties which are outside the scope of agreed upon job description in response to an organizational need or;
- As part of an established plan which applies award consistently through the program and which is announced to all employees. Such awards may be prorated on working time (full-time vs. part-time). Long-term absence above 6 months (uninterrupted) employees are excluded from such awards.

Overall compensation pursuant to any incentive compensation award must be determined to be reasonable and allowable under Federal and State regulations. Incentive compensation awards above \$5,000 must be approved by the HSCPMC Board of Directors. The Executive Director may approve incentive compensation awards not to exceed \$5,000.

Fringe benefits provided in addition to an employee's regular wages must be allocated to Federal awards and all other activities in a manner consistent with the pattern of benefits attributable to the individuals or group(s) of employees whose salaries and wages are chargeable to such Federal awards and other activities in accordance with HSCPMC's Fiscal Policies and Procedures.



Head Start Community Program of Morris County, Inc.
POLÍTICA DE COMPENSACIÓN DE INCENTIVOS

Propósito:

El propósito de esta política es brindar orientación al Programa Comunitario Head Start del Condado de Morris, Inc. (HSCPMC) en torno a la compensación de incentivos para el personal, de acuerdo con las Normas de Desempeño del Programa Head Start, las leyes y regulaciones federales, estatales y locales.

Alcance:

Esta política se aplica a todo el personal de HSPMC. La implementación es tarea del personal del departamento fiscal y está diseñada para guiar la administración de la nómina que puede realizar un agente de nómina o una empresa de administración.

Autoridad:

La guía para esta política está respaldada por el Código de Regulaciones Federales 45 CFR Parte 75 - REQUISITOS ADMINISTRATIVOS UNIFORMES, PRINCIPIOS DE COSTOS Y REQUISITOS DE AUDITORÍA PARA LOS PREMIOS HHS; las Normas de Desempeño del Programa Head Start; las Políticas y Procedimientos Fiscales de HSCPMC; y el Manual del empleado de HSCPMC.

Política:

La compensación de incentivos a los empleados de HSCPMC puede, a discreción de la Junta Directiva o del Director Ejecutivo, otorgarse en las siguientes circunstancias:

- En reconocimiento al desempeño individual altamente eficiente o reducción de costos o;
- En reconocimiento del desempeño superior individual que va más allá y supera las expectativas o;
- Como pago por peligrosidad o como compensación por tareas laborales adicionales que están fuera del alcance de la descripción del trabajo acordada en respuesta a una necesidad organizacional o;
- Como parte de un plan establecido que aplica la concesión de manera consistente a través del programa y que se anuncia a todos los empleados. Dichos premios pueden prorratearse en función del tiempo de trabajo (tiempo completo frente a tiempo parcial). Las ausencias prolongadas por encima de los 6 meses (ininterrumpidos) de los empleados están excluidas de dichos premios.

La compensación general de conformidad con cualquier premio de compensación de incentivo debe determinarse como razonable y permisible según las regulaciones federales y estatales. Los premios de compensación de incentivos superiores a \$ 5,000 deben ser aprobados por la Junta Directiva de HSCPMC. El Director Ejecutivo puede aprobar premios de compensación de incentivos que no excedan los \$ 5,000.

Los beneficios complementarios proporcionados además de los salarios regulares de un empleado deben asignarse a las subvenciones federales y todas las demás actividades de manera coherente con el patrón de beneficios atribuibles a las personas o grupos de empleados cuyos sueldos y salarios son imputables a dichas subvenciones federales. y otras actividades de acuerdo con las Políticas y Procedimientos Fiscales de HSCPMC.