



**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 Chief Executive Officer, 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.
- To address critical staffing needs for key positions, retention or hiring bonuses, distributed over time or in one lump sum, may be provided. In accordance with guidance from the Office of Head Start, base grant funds, COVID-19 relief funds, or donated funds may be used to support bonuses.
- To provide an incentive award to a current employee who refers a new applicant from outside the organization who is subsequently selected and successfully employed in a hard-to-fill position (such as Head Start teachers or teacher assistants or Early Head Start teachers, or other positions identified as hard-to-fill during the recruitment period). Eligibility for referral incentive awards is limited to staff who are not managers/supervisors for the position or who are involved in the hiring activities of the position for which there is a job opening. A referral form completed by the current staff member will be attached to the applicant's job application. Referral bonus payments, not to exceed a total of \$3,000 (for multiple bonuses) in any fiscal year, may be paid in periodic payments. For example, a referral bonus of \$1,000 may be structured as follows: \$250 referral

Approved by the Board of Directors September 27, 2022 *Approved by the Policy Council September 20, 2022*
bonus awarded after three months from the hire date; \$250 referral bonus awarded after six months from the hire date; and \$500 referral bonus awarded after one year from the hire date. At the time of referral bonus award disbursement, the referring individual and the new hire must both be employed with HSCPMC.

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 \$10,000 must be approved by the HSCPMC Board of Directors. The Chief Executive Officer ~~Director~~ may approve incentive compensation awards not to exceed \$10,000, and shall ensure that all such expenditures are reported to the Board of Directors and Policy Council of HSCPMC.

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: POLÍTICA DE COMPENSACIÓN DE INCENTIVOS

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.

- Para abordar las necesidades críticas de personal para puestos clave, se pueden proporcionar bonos de retención o contratación, distribuidos a lo largo del tiempo o en una suma global. De acuerdo con la orientación de la Oficina Nacional de Head Start, los fondos de subvención base, los fondos de ayuda de COVID-19 o los fondos donados se pueden usar para respaldar las bonificaciones.
- Para proporcionar un premio de incentivo a un empleado actual que refiere a un nuevo solicitante de fuera de la organización que posteriormente es seleccionado y empleado con éxito en un puesto difícil de cubrir (como maestros de Head Start o asistentes de maestros o maestros de Early Head Start, o otros puestos identificados como difíciles de cubrir durante el período de contratación). La elegibilidad para los premios de incentivos por recomendación se limita al personal que no es gerente/supervisor del puesto o que está involucrado en las actividades de contratación del puesto para el cual hay una vacante.. Se adjuntará un formulario de referencia completado por el miembro actual del personal a la solicitud de empleo del solicitante. Los pagos de bonificación por recomendación, que no excedan un total de \$3,000 (para bonificaciones múltiples) en cualquier año fiscal, se pueden pagar en pagos periódicos. Por ejemplo, una bonificación por recomendación de \$1,000 puede estructurarse de la siguiente manera: bonificación por recomendación de \$250 otorgada después de tres meses a partir de la fecha de contratación; bonificación por recomendación de \$250 otorgada después de seis meses a partir de la fecha de contratación; y un bono de referencia de \$500 otorgado después de un año a partir de la fecha de contratación. En el momento del desembolso del premio de bonificación por recomendación, la persona que hace la recomendación y el nuevo empleado deben estar empleados en HSCPMC.

Se debe determinar que la compensación general conforme a cualquier adjudicación de compensación de incentivo sea razonable y permitida según las reglamentaciones federales y estatales. Los premios de compensación de incentivo superiores a \$10,000 deben ser aprobados por la Junta Directiva de HSCPMC. El/La Director/a Ejecutivo/a puede aprobar premios de compensación de incentivos que no excedan \$10,000, y se asegurará de que todos esos gastos se informen a la Junta Directiva y al Consejo de Políticas de HSCPMC.

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.