ARTIKULO XV-A
PAGRERETIRO

MGA SUSOG SA PLANO SA PENSIYON NG PAMPUBLIKONG EMPLEYADO - UPANG MATIYAK ANG MAKATARUNGAN AT MAIPAGPAPATULOY NA MGA BENEPISYO SA PAGRERETIRO HABANG PINANGANGALAGAAN ANG MAHAHALAGANG SERBISYO NG LUNSOD

Ang mga Mamamayan ng Lunsod ng San Jose ay nagpapatibay sa pamamagitan nito ng mga sumusunod na susog sa Saligang-batas ng Lunsod na maaaring tawaging*: "Ang Batas para sa Maipagpapatuloy na mga Benepisyo sa Pagreretiro at Kabayaran."*

Seksyon 1501-A: MGA NAPAG-ALAMAN

Ang mga sumusunod na serbisyo ay mahalaga sa kalusugan, kaligtasan, kalidad ng buhay at kapakanan ng mga residente ng San Jose: proteksiyon ng pulisya; proteksiyon ng bumbero; pagpapanatili ng kalye; mga aklatan; at mga sentro ng komunidad (mula ngayon ay "Mahahalagang Serbisyo ng Lunsod").

Ang kakayahan ng Lunsod na magkaloob sa mga mamamayan nito ng Mahahalagan Serbisyo ng Lunsod ay pinagbantaan at patuloy na pinagbabantaan ng mga pagbawas sa badyet na dulot unang-una ng mga tumataas na gastos sa mga programang benepisyo ng empleyado, at pinalubha ng krisis sa ekonomiya. Ang gastos ng tagapag-empleyo sa mga plano ng Lunsod sa pagreretiro ay inaasahang patuloy na tataas sa malapit na hinaharap. Bilang karagdagan, ang mga gastos ng Lunsod para sa ibang mga benepisyo pagkatapos ng pagtatrabaho - pangunahin ay mga benepisyong pangkalusugan - ay tumataas. Upang sapat na pondohan ang mga gastos na ito, ang Lunsod ay aatasang gumawa ng mga karagdagang pagbawas sa Mahahalagang Serbisyo ng Lunsod.

Sa anumang sukatan, ang mga kasalukuyan at inaasahang pagbawas sa mga antas ng serbisyo ay hindi katanggap-tanggap, at ilalagay sa panganib ang kalusugan, kaligtasan at kapakanan ng mga residente ng San Jose.

Kung walang makatwirang pagpigil sa gastos na itinatadhana sa Batas na ito, ang kakayahang paunlarin ang ekonomiya ng Lunsod, at kung gayon, ang mga programa ng Lunsod sa benepisyo sa pagtatrabaho, ay ilalagay sa namimintong panganib.

Ang Lunsod at ang mga residente nito ay laging naghahangad na ang mga benepisyo pagkatapos ng pagtatrabaho ay maging makatarungan, makatwiran at napapailalim sa kakayahan ng Lunsod na magbayad nang hindi nailalagay sa panganib ang mga serbisyo ng Lunsod. Kasabay nito, ang Lunsod ay nananatili at dapat manatiling naninindigan sa pangangalaga ng kalusugan, kaligtasan at kapakanan ng mga residente nito.

Sa pamamagitan ng Batas na ito, napag-alaman at ipinahahayag ng mga botante na ang mga benepisyo pagkatapos ng pagtatrabaho ay dapat iakma sa isang paraan na nagpoprotekta sa kakayahang umunlad at pampublikong kaligtasan ng Lunsod, kasabay nito ay nagpapahintulot ng pagpapatuloy ng mga makatwirang benepisyo pagkatapos ng pagtatrabaho para sa mga manggagawa nito.

Ang Saligang-batas ay kasalukuyang nagtatadhana na ang Lunsod ay nagpapanatili ng awtoridad na susugan o baguhin ang alinman sa mga plano nito sa pagreretiro, napapailalim sa ibang mga tadhana ng Saligang-batas.

Ang Batas na ito ay nilalayong palakasin ang pananalapi ng Lunsod upang tiyakin ang maipagpapatuloy na kakayahan ng Lunsod na pondohan ang isang makatwirang antas ng mga benepisyo gaya ng binalak sa

panahon ng unang pagpapatibay ng mga botante sa mga programa ng Lunsod sa pagreretiro. Ito ay idinisenyo rin upang tiyakin na ang mga pagtaas sa hinaharap ng benepisyo sa pagreretiro ay dapat aprobahan ng mga botante.

Seksyon 1502-A: LAYON

Ang Batas na ito ay nilalayong tiyakin na magagawa ng Lunsod na magkaloob ng makatwiran at maipagpapatuloy na mga benepisyo pagkatapos ng pagtatrabaho habang naghahatid ng Mahahalagang Serbisyo ng Lunsod sa mga residente ng San Jose.

Ang Lunsod ay muling nagpapatibay ng lubos na awtoridad nito bilang isang lunsod ng saligang-batas upang kontrolin at pamahalaan ang lahat ng kabayarang ipinagkakaloob sa mga empleyado nito bilang isang gawaing munisipal sa ilalim ng Saligang-batas ng California.

Ang Lunsod ay muling nagpapatibay ng likas na karapatan nito na kumilos nang responsable upang pangalagaan ang kalusugan, kagalingan at kapakanan ng mga residente nito.

Ang Batas na ito ay hindi nilalayong pagkaitan ang sinumang kasalukuyan o dating mga empleyado ng mga benepisyong inani at natipon para sa naunang serbisyo sa panahon ng petsa ng pagkakabisa ng Batas; sa halip, ang Batas ay nilalayong pangalagaan ang mga inaning benepisyo sa petsa ng pagkakabisa ng Batas.

Ang Batas na ito ay hindi nilalayong bawasan ang mga halaga ng pensiyong natatanggap ng sinumang retirado o alisin ang anumang mga pagtaas para sa halaga ng pamumuhay na ibinabayad sa mga retirado sa petsa ng pagkakabisa ng Batas.

Ang Lunsod ay malinaw na nagpapanatili ng awtoridad nito na umiiral mula noong Enero 1, 2012, upang susugan, baguhin o tapusin ang anumang ukol sa pagreretiro o ibang programa sa benepisyo sa pagkatapos ng pagtatrabaho na ipinagkakaloob ng Lunsod alinsunod sa mga Seksyon 1500 at 1503 ng Saligang-batas.

Seksyon 1503-A. Pinapalitan ng Batas ang Lahat ng Kasalungat na Tadhana

Ang mga tadhana ng Batas na ito ay dapat mamayani sa lahat ng ibang kasalungat o hindi kaayon na mga suweldo, pensiyon o benepisyo pagkatapos ng pagtatrabaho na nasa tadhana ng Saligang-batas, mga ordinansa, mga resolusyon o ibang mga pagpapatibay.

Ang Konseho ng Lunsod ay dapat magpatibay ng mga ordinansang naaangkop upang ipatupad at bigyan ng bisa ang mga tadhana ng Batas na ito. Ang hangarin ay dapat magkabisa ang mga naturang ordinansa nang hindi lalampas ng Setyembre 30, 2012.

Seksyon 1504-A. Paglalaan ng Awtoridad ng Botante

Ang mga botante ay malinaw na naglalaan ng karapatang isaalang-alang ang anumang pagbabago sa mga bagay na may kaugnayan sa pensiyon at ibang mga benepisyo pagkatapos ng pagtatrabaho. Ang alinman sa Konseho ng Lunsod, o sinumang tagapamagitang hinirang alinsunod sa Seksyon 1111, ay hindi dapat magkaroon ng awtoridad na sumang-ayon o magkaloob ng anumang pagtaas sa pensiyon at/o mga benepisyo sa pangangalagang pangkalusugan ng retirado nang walang pag-aproba ng botante, maliban sa ang Konseho ay dapat magkaroon ng awtoridad na magpatibay ng mga plano sa Hanay 2 na benepisyong pensiyon na nasa loob ng mga limitasyong nakalagay rito.

Seksyon 1505-A. Paglalaan ng mga Karapatan sa Konseho ng Lunsod

Napapailalim sa mga limitasyong nakalagay sa Batas na ito, ang Konseho ng Lunsod ay nagpapanatili ng awtoridad nito na gawin ang lahat ng aksyong kailangan upang bigyan ng bisa ang mga tadhana ng Batas na ito, upang gumawa ng alinman at lahat ng pagbabago sa mga plano sa pagreretiro na kailangan upang tiyakin ang pagpapanatili ng kalagayan sa buwis ng mga plano, at sa anumang panahon, o pana-panahon, upang susugan o baguhin ang anumang plano o mga plano sa pagreretiro o magtatag ng bago o ibang plano o mga plano para sa lahat o sinumang mga opisyal o empleyado na napapailalim sa mga tadhana ng Batas na ito.

Seksyon 1506-A. Mga Kasalukuyang Empleyado

(a) "Mga Kasalukuyang Empleyado" ay nangangahulugang ang mga empleyado ng Lunsod ng San Jose sa petsa ng pagkakabisa ng Batas na ito at hindi sakop sa ilalim ng Hanay 2 na Plano (Seksyon 8).

(b) Maliban kung kusang-loob nilang piliing pumasok sa Programang Boluntaryong Pagpili ("VEP"- Voluntary Election Program na inilarawan dito), ang kabayaran ng mga Kasalukuyang Empleyado ay dapat iakma sa pamamagitan ng mga karagdagang kontribusyon sa pagreretiro sa mga paglaki na 4% na mapepensiyonang bayad bawat taon, hanggang sa pinakamataas na 16%, pero hindi hihigit sa 50% ng mga gastos upang hulugan ang anumang mga di-napopondohang pananagutan sa pensiyon, maliban sa anumang mga di-napopondohang pananagutan sa pensiyon na maaaring naroon dahil sa Hanay 2 na mga benepisyo sa hinaharap. Ang mga kontribusyong ito ay dapat na bilang karagdagan sa mga pangkaraniwang kontribusyon ng mga empleyado sa pensiyon at mga kontribusyon para sa mga benepisyo sa pangangalagang pangkalusugan ng retirado.

(c) Ang petsa ng pagsisimula para sa pag-aakma sa kabayaran ng empleyado sa ilalim ng Seksyong ito ay dapat na Hunyo 23, 2013, kahit na ang VEP ay naipatupad na. Kung ang VEP ay hindi pa naipatutupad sa anumang dahilan, ang mga pag-aakma sa kabayaran ay dapat maging angkop sa lahat ng Kasalukuyang Empleyado.

(d) Ang pag-aakma sa kabayaran sa pamamagitan ng mga karagdagang kontribusyon ng empleyado para sa mga Kasalukuyang Empleyado ay dapat kalkulahin nang nakahiwalay para sa mga empleyado sa Plano sa Pagreretiro ng Kagawaran ng Pulisya at Bumbero at mga empleyado sa Pinagsamang Sistema ng Pagreretiro ng mga Empleyado ng Lunsod.

(e) Ang pag-aakma ng kabayaran ay dapat tratuhin sa paraang katulad ng anumang ibang mga kontribusyon ng empleyado. Dahil doon, nilalayon ng mga botante na ang mga karagdagang pagbabayad na ito ay gawin bago ang buwis sa pamamagitan ng mga pagbawas sa pasahod alinsunod sa mga angkop na Seksyon ng Kodigo ng Rentas Internas. Ang mga karagdagang kontribusyon ay dapat na napapailalim sa pagkuha, pagbabalik at muling pagdeposito sa paraang katulad ng anumang ibang mga kontribusyon ng empleyado.

Seksyon 1507-A: Isang Beses na Programang Boluntaryong Pagpili ("VEP")

Ang Konseho ng Lunsod ay dapat magpatibay ng isang Programang Boluntaryong Pagpili ("VEP") para sa lahat ng Kasalukuyang Empleyado na mga miyembro ng umiiral na mga plano ng Lunsod sa pagreretiro sa petsa ng pagkakabisa ng Batas na ito. Ang pagpapatupad ng VEP ay depende sa pagtanggap ng pag-aproba ng IRS. Ang VEP ay dapat magpahintulot sa mga Kasalukuyang Empleyado ng isang beses na limitadong panahon upang magpatala sa isang alternatibong programa sa pagreretiro na, gaya ng inilarawan dito, ay dapat magpanatili ng natipon sa inaning benepisyo ng empleyado; ang pagbabago sa natipon sa benepisyo ay magiging angkop lamang sa serbisyo sa hinaharap ng empleyado ng Lunsod.

Ang mga empleyadong pumiling pumasok sa VEP ay aatasang pumirma ng isang hindi mababagong pagtalikdan sa pagpili (gayon din ang kanilang asawa o domestic partner, dating asawa o dating domestic partner, kung iniaatas ng batas) kinikilala na ang empleyado ay hindi mababagong binibitiwan ang kasalukuyang antas ng kanyang mga benepisyo sa pagreretiro at kusang-loob na piniling bawasan ang mga benepisyo, gaya ng tinukoy sa ibaba.

Ang VEP ay dapat magkaroon ng mga sumusunod na katangian at limitasyon:

(a) Ang plano ay hindi dapat magkait sa sinumang Kasalukuyang Empleyado na pumiling magpatala sa VEP ng antas ng pagtitipon (halimbawa ay 2.5%) na inani at natipon para sa serbisyo bago ang petsa ng pagkakabisa ng VEP; kaya, ang antas ng pagtitipon ng benepisyo na inani at natipon ng mga indibidwal na empleyado para sa naunang serbisyo ay dapat panatilihin para sa pagbabayad sa panahon ng pagreretiro.

(b) Ang mga benepisyo sa pensiyon sa ilalim ng VEP ay dapat ibatay sa mga sumusunod na limitasyon:

(i) Ang antas ng pagtitipon ay dapat na 2.0% ng "panghuling kabayaran", gaya ng nilinaw rito, kada taon ng serbisyo para sa mga taon lamang ng serbisyo sa hinaharap.

(ii) Ang pinakamalaking benepisyo ay dapat manatiling katulad ng pinakamalaking benepisyo para sa mga Kasalukuyang Empleyado.

(iii) Ang kasalukuyang edad ng pagiging karapat-dapat para sa pagreretiro sa serbisyo sa ilalim ng kasalukuyang plano gaya ng inaprobahan ng Konseho ng Lunsod sa petsa ng pagkakabisa ng Batas para sa lahat ng taon ng serbisyo ay dapat tumaas ng anim na buwan taun-taon sa Hulyo 1 ng bawat taon hanggang ang edad ng pagreretiro ay umabot sa edad na 57 para sa mga empleyado sa Plano sa Pagreretiro ng Kagawaran ng Pulisya at Bumbero at sa edad na 62 para sa mga empleyado sa Pinagsamang Sistema ng Pagreretiro ng mga Empleyado ng Lunsod. Ang mas maagang pagreretiro ay dapat ipahintulot na may mga binawasang pagbabayad na hindi hihigit sa paraan-ng-aktuwaryo na halaga ng buong pagreretiro. Para sa serbisyo sa pagreretiro, ang isang empleyado ay hindi maaaring magretiro nang mas maaga sa edad na 55 sa Pinagsamang Sistema ng Pagreretiro ng mga Empleyado ng Lunsod at sa edad na 50 sa Plano sa Pagreretiro ng Kagawaran ng Pulisya at Bumbero.

(iv) Ang pagiging karapat-dapat na magretiro sa tatlumpung (30) taon ng serbisyo anuman ang edad ay tataas ng 6 na buwan taun-taon sa Hulyo 1 ng bawat taon simula sa Hulyo 1, 2017.

(v) Ang mga pag-aakma sa halaga ng pamumuhay ay dapat na limitado sa pagtaas sa indise ng presyo ng mamimili, (indise ng Kawanihan ng mga Estadistika sa Paggawa ng Estados Unidos sa San Jose - San Francisco - Oakland, CPI-U, Disyembre hanggang Disyembre), hanggang 1.5% kada taon ng pananalapi. Ang unang pag-aakma ng COLA kasunod ng petsa ng pagkakabisa ng Batas na ito ay iaakma ayon sa proporsiyon batay sa bilang ng mga natitirang buwan sa taon pagkatapos ng pagreretiro ng empleyado.

(vi) "Panghuling kabayaran" ay dapat mangahulugan ng pangkaraniwang taunang mapepensiyonang bayad sa pinakamataas na tatlong magkakasunod na taon ng serbisyo.

(vii) Ang isang empleyado ay magiging karapat-dapat para sa isang buong taon ng kredito sa serbisyo sa sandaling umabot sa 2080 oras ng regular na panahon na nagtrabaho (kabilang ang mga binayarang bakasyon, pero hindi kabilang ang obertaym).

(c) Ang pagbahagi sa gastos para sa VEP para sa kasalukuyang serbisyo o mga kasalukuyang benepisyo sa serbisyo ("Pangkaraniwang Gastos") ay hindi dapat humigit sa proporsiyon na 3 para sa mga empleyado at 8 para sa Lunsod, gaya ng nakalagay ngayon sa Saligang-batas. Ang mga empleyadong pumiling pumasok sa VEP ay hindi magiging responsable para sa pagbabayad ng anumang mga di-napopondohang pananagutan sa pensiyon ng sistema o plano.

(d) Mga Benepisyo ng Naiwan na Kaugnay ng VEP.

(i) Ang mga benepisyo ng naiwan para sa isang pagkamatay bago ang pagreretiro ay dapat manatiling hindi nagbabago gaya ng mga benepisyo ng naiwan para sa mga Kasalukuyang Empleyado sa bawat plano.

(ii) Ang mga benepisyo ng naiwan para sa isang asawa o domestic partner at/o (mga) anak na itinalaga sa panahon ng pagreretiro para sa pagkamatay pagkatapos ng pagreretiro ay dapat na 50% ng benepisyong pensiyon na tinatanggap ng retirado. Sa panahon ng pagreretiro, magagawa ng mga retirado na pumili ayon sa sarili nilang gastos ng mga karagdagang benepisyo ng naiwan sa pamamagitan ng pagkuha ng kapantay ng paraan- ng-aktuwaryo na binawasang benepisyo.

(e) Mga Benepisyo sa Pagreretiro Dahil sa Kapansanan na Kaugnay ng VEP.

(i) Ang isang benepisyo sa pagreretiro dahil sa kapansanan na kaugnay sa serbisyo, gaya ng nilinaw rito, ay dapat na gaya ng mga sumusunod:

Ang empleyado o dating empleyado ay dapat tumanggap ng taunang benepisyo na batay sa 50% ng pangkaraniwang taunang mapepensiyonang bayad sa pinakamataas na tatlong magkakasunod na taon ng serbisyo.

(ii) Ang isang benepisyo sa pagreretiro dahil sa kapansanan na walang kaugnayan sa serbisyo ay dapat na ang mga sumusunod:

Ang empleyado o dating empleyado ay dapat tumanggap ng 2.0% na imumultiplika sa mga taon ng Serbisyo sa Lunsod (pinakamababang 20% at pinakamataas na 50%) batay sa pangkaraniwang taunang mapapensiyonang bayad sa pinakamataas na tatlong magkakasunod na taon ng serbisyo. Ang mga empleyado ay hindi dapat maging karapat-dapat para sa isang pagreretiro dahil sa kapansanan na walang kaugnayan sa serbisyo maliban kung sila ay may 5 taon ng serbisyo sa Lunsod.

(iii) Ang mga tadhana ng Pag-aakma sa Halaga ng Pamumuhay ("COLA") ay magiging katulad ng benepisyo sa pagreretiro sa serbisyo sa VEP.

Seksyon 1508-A: Mga Empleyado sa Hinaharap - Limitasyon sa mga Benepisyo sa Pagreretiro Hanay 2

Kung hindi pa napagtibay, ang Lunsod ay dapat magpatibay ng isang programa sa pagreretiro para sa mga empleyadong kinuha noong o pagkatapos pagtibayin ang ordinansang gumagawa ng Hanay 2 ay mapagtibay. Ang programang ito sa pagreretiro - para sa mga bagong empleyado - ay dapat tawaging "Hanay 2."

Ang programang Hanay 2 ay dapat na limitado gaya ng mga sumusunod:

(a) Ang programa ay maaaring idisenyo bilang isang "hybrid na plano" na binubuo ng isang kombinasyon ng Seguridad Sosyal, isang nilinaw na plano sa benepisyo at/o isang nilinaw na plano sa kontribusyon. Kung ang Lunsod ay nagkakaloob ng isang nilinaw na plano sa benepisyo, ang gastos ng Lunsod sa naturang plano ay hindi dapat humigit sa 50% ng kabuuang gastos sa Hanay 2 na nilinaw na plano sa benepisyo (parehong pangkaraniwang gastos at mga di-napopondohang pananagutan). Ang Lunsod ay maaari lamang mag-ambag sa isang nilinaw na kontribusyon o ibang plano sa pagreretiro kapag at kung ang kabuuang kontribusyon ng Lunsod ay hindi humihigit sa 9%. Kung ang kabahagi ng Lunsod sa nilinaw na plano sa benepisyo na Hanay 2 ay mas mababa kaysa 9%, ang Lunsod ay maaari, pero hindi dapat atasan na, mag-ambag ng diperensiya sa isang nilinaw na plano sa kontribusyon.

(b) Para sa anumang nilinaw na plano sa benepisyo, ang edad ng pagiging karapat-dapat para sa pagbabayad ng mga natipong benepisyo sa pagreretiro sa serbisyo ay dapat na 65, maliban sa mga nanumpang opisyal ng pulisya at mga bumbero, na ang edad ng pagreretiro sa serbisyo ay dapat na 60. Ang mas maagang pagreretiro ay maaaring ipahintulot na may mga binawasang pagbabayad na hindi hihigit sa paraan-ng-aktuwaryo na halaga ng buong pagreretiro. Para sa serbisyo sa pagreretiro, ang isang empleyado ay hindi maaaring magretiro nang mas maaga sa edad na 55 sa Pinagsamang Sistema ng Pagreretiro ng mga Empleyado ng Lunsod at sa edad na 50 sa Plano sa Pagreretiro ng Kagawaran ng Pulisya at Bumbero.

(c) Para sa anumang nilinaw na plano sa benepisyo, ang mga pag-aakma sa halaga ng pamumuhay ay dapat na limitado sa pagtaas sa indise ng presyo ng mamimili (indise ng Kawanihan ng mga Estadistika sa Paggawa ng Estados sa San Jose - San Francisco - Oakland, CPI- U, Disyembre hanggang Disyembre), hanggang 1.5% kada taon ng pananalapi. Ang unang pag-aakma sa COLA ay iaangkop sa proporsiyon batay sa bilang ng mga buwan na retirado.

(d) Para sa anumang nilinaw na plano sa benepisyo, ang "panghuling kabayaran" ay dapat mangahulugan ng pangkaraniwang taunang inaning bayad ng pinakamataas na tatlong magkakasunod na taon ng serbisyo. Ang panghuling kabayaran ay dapat na pangunahing suweldo lamang, hindi kasama ang mga hulog na pagbabayad o ibang karagdagang kabayaran.

(e) Para sa anumang nilinaw na plano sa benepisyo, ang mga benepisyo ay dapat matipon sa antas na hindi hihigit sa 2% kada taon ng serbisyo, hindi hihigit sa 65% ng panghuling kabayaran.

(f) Para sa anumang nilinaw na plano sa benepisyo, ang isang empleyado ay magiging karapat-dapat para sa isang buong taon ng kredito sa serbisyo sa sandaling umabot sa 2080 oras ng regular na panahon na nagtrabaho (kabilang ang mga binayarang bakasyon, pero hindi kabilang ang obertaym).

(g) Ang mga empleyadong aalis o nakaalis na sa serbisyo sa Lunsod at sa huli ay muling kinuha o ibinalik ay dapat ilagay sa ikalawang hanay ng mga benepisyo (Hanay 2). Ang mga empleyado na may hindi kukulangin sa limang (5) taon ng kredito sa serbisyo sa Pinagsamang Sistema ng Pagreretiro ng mga Empleyado ng Lunsod o hindi kukulangin sa sampung (10) taon ng kredito sa serbisyo sa Plano sa Pagreretiro ng Kagawaran ng Pulisya at Bumbero sa petsa ng paghiwalay at hindi nakakuha ng isang pagbabalik ng mga kontribusyon ay pananatilihin ang kanilang antas ng pagtitipon ng benepisyo para sa mga taon ng serbisyo bago ang kanilang pag-alis sa serbisyo sa Lunsod.

(h) Anumang planong pinagtibay ng Konseho ng Lunsod ay sasailalim sa pagtatapos o susog sa pagpapasiya ng Konseho. Walang planong napapailalim sa seksyong ito na dapat lumikha ng lubos na karapatan sa anumang benepisyo.

Seksyon 1509-A: Mga Pagreretiro Dahil sa Kapansanan

(a) Upang tumanggap ng anumang benepisyo sa pagreretiro dahil sa kapansanan sa ilalim ng anumang plano sa pensiyon, ang mga empleyado ng Lunsod ay dapat na walang kakayahang magkaroon ng kapaki-pakinabang na trabaho para sa Lunsod, pero hindi pa karapat-dapat magretiro (sa mga tadhana sa edad at mga taon ng serbisyo). Ang pagpapasiya ng kuwalipikasyon para sa isang pagreretiro dahil sa kapansanan ay dapat gawin kahit na may ibang mga katungkulang makukuha sa panahon na ang pagpapasiya ay ginagawa.

(b) Ang isang empleyado ay itinuturing na "may kapansanan" para sa mga layunin na maging kuwalipikado para sa isang pagreretiro dahil sa kapansanan, kung ang lahat ng sumusunod ay natutugunan:

(i) Ang isang empleyado ay hindi makagagawa ng trabahong ginawa na nila; at

(ii) Ipinasiya na

1) ang isang empleyado sa Pinagsamang Sistema ng Pagreretiro ng mga Empleyado ng Lunsod ay hindi maaaring gumanap ng anumang ibang mga trabahong inilarawan sa plano ng Lunsod sa klasipikasyon dahil sa kanyang (mga) kondisyong medikal; o

2) ang isang empleyado sa Plano sa Pagreretiro ng Kagawaran ng Pulisya at Bumbero ay hindi maaaring gumanap ng anumang ibang mga trabahong inilarawan sa plano ng Lunsod sa klasipikasyon dahil sa kanyang (mga) kondisyong medikal; at

(iii) Ang kapansanan ng empleyado ay tumagal o inaasahang tatagal ng hindi kukulangin sa isang taon o magreresulta sa pagkamatay.

(c) Ang mga pagpapasiya ng kapansanan ay dapat gawin ng isang independiyenteng lupon ng mga ekspertong medikal, hinirang ng Konseho ng Lunsod. Ang independiyenteng lupon ay dapat maglingkod upang gumawa ng mga pagpapasiya ng kapansanan para sa parehong plano. Ang mga empleyado at ang Lunsod ay dapat magkaroon ng karapatan sa apela sa isang hukom ng batas na pampangasiwaan.

(d) Ang Lunsod ay maaaring magkaloob ng mga panumbas na pondo upang makakuha ng pangmatagalang seguro sa kapansanan para sa mga empleyado na hindi kuwalipikado para sa isang pagreretiro dahil sa kapansanan pero nagkaroon ng mga pangmatagalang pagbawas sa kabayaran bilang resulta ng mga pinsalang may kaugnayan sa trabaho.

(e) Ang Lunsod ay hindi dapat magbayad ng mga benepisyong kabayaran sa mga manggagawa para sa isang kapansanan na dagdag sa mga benepisyo sa pagreretiro dahil sa kapansanan nang walang kaluwagan sa pagreretiro dahil sa kapansanan na may kaugnayan sa serbisyo upang alisin ang duplikasyon ng mga benepisyo para sa katulad na dahilan ng kapansanan, kaayon ng mga kasalukuyang tadhana sa Pinagsamang Sistema ng Pagreretiro ng mga Empleyado ng Lunsod.

Seksyon 1510-A: Mga Hakbang na Pang-emerhensiya Upang Mapigil ang mga Pag-aakma sa Halaga ng Pamumuhay ng Retirado

Kung ang Konseho ng Lunsod ay nagpatibay ng isang resolusyon na nagpapahayag ng isang emerhensiya sa pananalapi at antas ng serbisyo, na may pagpapasiya na kailangang suspendihin ang mga pagtaas sa mga pagbabayad sa halaga ng pamumuhay sa mga retirado ang Lunsod ay maaaring gumawa ng mga

sumusunod na hakbang na pang-emerhensiya, angkop sa mga retirado (ang mga kasalukuyan at panghinaharap na mga retirado na nagtatrabaho sa petsa ng pagkakabisa ng Batas na ito):

(a) Ang mga pag-aakma sa halaga ng pamumuhay ("COLAs") ay dapat na pansamantalang suspendihin para sa lahat ng retirado sa kabuuan o sa bahagi ng hanggang limang taon. Dapat ibalik ng Konseho ng Lunsod ang COLAs sa hinaharap (sa kabuuan o sa bahagi), kung ipinasiya na ang emerhensiya sa pananalapi ay sapat na bumaba upang pahintulutan ang Lunsod na magkaloob ng mahahalagang serbisyong nagpoprotekta sa kalusugan at kapakanan ng mga residente ng Lunsod habang nagbabayad ng gastos sa naturang COLAs.

(b) Kung ibinalik ng Konseho ng Lunsod ang lahat o bahagi ng COLA, ito ay hindi dapat humigit sa 3% para sa mga Kasalukuyang Retirado at mga Kasalukuyang Empleyado na hindi pumiling pumasok sa VEP at 1.5% para sa mga Kasalukuyang Empleyado na pumiling pumasok sa VEP at 1.5% para sa mga empleyado sa Hanay 2.

Seksyon 1511-A: Mga Suplementong Pagbabayad sa mga Retirado

Ang Suplementong Reserba sa Benepisyo ng Retirado ("SRBR" - Supplemental Retiree Benefit Reserve) ay dapat putulin, at ang mga yaman ay ibalik sa angkop na ipinagkakatiwalang pondo sa pagreretiro. Anumang mga suplementong pagbabayad sa mga retirado bilang karagdagan sa mga benepisyong ipinahintulot dito ay hindi dapat pondohan mula sa mga yaman ng plano.

Seksyon 1512-A: Pangangalagang Pangkalusugan ng Retirado

(a) Mga Pinakamababang Kontribusyon. Ang mga kasalukuyan at bagong empleyado ay dapat mag-ambag ng pinakamababang 50% ng gastos sa pangangalagang pangkalusugan ng retirado, kabilang ang parehong pangkaraniwang gastos at mga di-napopondohang pananagutan.

(b) Pagpapanatili ng mga Karapatan. Walang plano o benepisyo sa pangangalagang pangkalusugan ng retirado na dapat gawaran ng lubos na karapatan, dahil ang Lunsod ay nagpapanatili ng kapangyarihan nito na susugan, baguhin o tapusin ang anumang tadhana ng plano.

(c) Mababang Gastos na Plano. Para sa mga layunin ng mga benepisyo sa pangangalagang pangkalusugan ng retirado, ang "mababang gastos na plano" ay dapat linawin bilang ang planong medikal na may pinakamababang buwanang hulog na makukuha ng sinumang aktibong empleyado sa alinman sa Plano sa Pagreretiro ng Kagawaran ng Pulisya at Bumbero o Pinagsamang Sistema ng Pagreretiro ng mga Empleyado ng Lunsod.

Seksyon 1513-A: Paraan-ng-Aktuwaryo na Pagiging Makatwiran (para sa parehong mga plano sa pensiyon at pangangalagang pangkalusugan ng retirado)

(a) Lahat ng planong pinagtibay alinsunod sa Batas ay dapat na napapailalim sa paraan-ng-aktuwaryo na pagsusuri na isiniwalat sa publiko bago ang pagpapatibay ng Konseho ng Lunsod, at alinsunod sa isang independiyenteng paghalaga na ginagamit ang mga pamantayang itinatag ng Lupon ng mga Pamantayan ng Pamahalaan sa Pagtutuos ng Lupon ng mga Paraan-ng-Aktuwaryo na Pamantayan, na maaaring susugan pana-panahon. Lahat ng planong pinagtibay alinsunod sa Batas ay dapat na: (i) maging paraan-ng-aktuwaryo na makatwiran; (ii) paliitin hangga't maaari ang anumang panganib sa Lunsod at sa mga residente nito; at (iii) maging matimpi at makatwiran dahil sa klimang pangkabuhayan. Ang mga empleyadong sakop sa ilalim ng mga plano ay dapat bumahagi sa pamumuhuhan, pagkamatay, at iba pang mga panganib at gugol ng mga plano.

(b) Lahat ng plano ng Lunsod sa pensiyon at pangangalagang pangkalusugan ng retirado ay dapat na nasa paraan-ng-aktuwaryo na makatwiran, na ang mga di-napopondohang pananagutan ay ipinapasiya taun-taon sa pamamagitan ng isang independiyenteng pagsusuri na ginagamit ang mga pamantayang itinatag ng Lupon ng mga Pamantayan ng Pamahalaan sa Pagtutuos at ng Lupon ng mga Paraan-ng-Aktuwaryo na Pamantayan. Walang benepisyo o gugol na maaaring bayaran mula sa mga plano nang hindi pinopondohan sa paraan-ng-aktuwaryo at malinaw na kinilala sa pagpapasiya ng mga taunang kontribusyon ng Lunsod at empleyado sa mga plano.

(c) Sa pagtatatag ng mga paraan-ng-aktuwaryo na pagpapalagay para sa mga plano, nagpapahalaga sa mga pananagutan ng mga plano, at ipinapasiya ang mga kontribusyong iniaatas upang pondohan ang mga plano, ang mga layunin ng mga lupon ng Lunsod sa pagreretiro ay dapat na:

(i) magkamit at magpanatili ng buong pagpopondo ng mga planong gumagamit ng hindi kukulangin sa isang panggitnang balangkas sa pagpaplanong pangkabuhayan. Ang kalamangan ng pabor na karanasan sa plano ay dapat na mas malaki kaysa kalamangan ng hindi pabor na karanasan sa plano; at

(ii) tiyakin ang makatarungan at pantay na pagtrato para sa kasalukuyan at panghinaharap na mga miyembro ng plano at mga nagbabayad ng buwis tungkol sa mga gastos ng mga plano, at paliitin hangga't maaari ang anumang paglipat ng mga gastos sa mga henerasyon.

(d) Kapag gumagawa ng pamumuhunan ng mga yaman ng mga plano, ang layunin ng mga lupon ng Lunsod sa pagreretiro ay dapat na upang palakihin hangga't maaari ang antas ng pakinabang nang walang hindi kinakailangang panganib ng pagkalugi habang may wastong pagsasaalang-alang sa:

(i) mga layunin ng pagpopondo at mga paraan-ng-aktuwaryo na pagpapalagay ng mga plano; at

(ii) ang pangangailangan na paliitin hangga't maaari ang pag-iiba-iba ng sobra at kakulangan ng mga plano at, sa pagpapalawak, ang epekto ng pag-iiba-iba ng mga kontribusyong iniaatas na gawin ng Lunsod o ng mga empleyado.

Seksyon 1514-A: Mga Matitipid

Kung ang Seksyon 6 (b) ay ipinasiyang labag sa batas, walang-bisa o hindi maipatutupad sa mga Kasalukuyang Empleyado (ginagamit ang kahulugan sa Seksyon 6(a)), kung gayon, sa abot ng ipinahihintulot ng batas, ang isang kapantay na halaga ng mga matitipid ay dapat makuha sa pamamagitan ng mga pagbawas sa bayad. Anumang mga pagbawas sa bayad na ipinatutupad alinsunod sa seksyong ito ay hindi dapat humigit sa 4% ng kabayaran bawat taon, hanggang sa pinakamataas na 16% ng bayad.

Seksyon 1515-A: Kakayahang Ihiwalay

(a) Ang Batas na ito ay dapat bigyang-kahulugan upang maging kaayon ng lahat ng pederal at pang-estadong batas, tuntunin at regulasyon. Ang mga tadhana ng Batas na ito ay maaaring ihiwalay. Kung ang anumang seksyon, subseksyon, pangungusap o sugnay ("bahagi") ng Batas na ito ay ipinasiyang walang-bisa o labag sa saligang-batas ng isang panghuling hatol ng isang hukuman, ang naturang desisyon ay hindi dapat makaapekto sa pagiging may-bisa ng mga natitirang bahagi ng susog na ito. Ang mga botante ay nagpapahayag sa pamamagitan nito na ang Batas na ito, at bawat bahagi, ay pagtitibayin kahit may isa o higit na mga bahagi na Batas na ipinasiyang walang-bisa. Kung ang anumang bahagi ng Batas na ito ay ipinasiyang walang-bisa gaya ng paggamit sa sinumang tao o kalagayan, ang naturang

pagiging walang-bisa ay hindi dapat makaapekto sa anumang paggamit ng Batas na ito na mabibigyan ng epekto. Sa partikular, kung ang anumang bahagi ng Batas na ito ay ipinasiyang walang-bisa sa mga Kasalukuyang Retirado, ito ay hindi dapat makaapekto sa paggamit sa mga Kasalukuyang Empleyado. Kung ang anumang bahagi ng Batas na ito ay ipinasiyang walang-bisa sa mga Kasalukuyang Empleyado, ito ay hindi dapat makaapekto sa paggamit sa mga Bagong Empleyado. Ang Batas na ito ay dapat na malawak na bigyang-kahulugan upang makamit ang mga nakasaad na layunin. Layon ng mga botante na ang mga tadhana ng Batas na ito ay bigyang-kahulugan o ipatupad ng Lunsod, mga hukuman at iba pa sa isang paraan na nagpapadali ng mga layuning nakalagay rito.

(b) Kung ang anumang ordinansang pinagtibay alinsunod sa Batas na ito ay ipinasiyang walang-bisa, labag sa saligang-batas o hindi maipatutupad ng isang panghuling hatol, ang bagay ay dapat dalhin sa Konseho ng Lunsod para sa pagpapasiya kung dapat susugan ang ordinansa na kaayon ng hatol, o kung ipapasiya na ang seksyon ay maaaring ihiwalay at walang-bisa.