

Dodatek č. 5

ke SM LOUVĚ O SPOLUPRÁCI PŘI POSKYTOVÁNÍ A ZAJIŠŤOVÁNÍ DAT V RÁMCI PROJEKTU PNEUMOLOGICKÉHO REGISTRU PACIENTŮ LUCAS

uzavřené mezi následujícími smluvními stranami:

Česká lékařská společnost Jana Evangelisty Purkyně, z.s.

Organizační složka č. 36: Česká pneumologická a ftizeologická společnost ČLS JEP

se sídlem Sokolská 490/31, 120 00 Praha 2

IČO 00444359

DIČ CZ00444359

registrována v obchodním rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze, spisová značka L 1190

zastoupená: prof. MUDr. Štěpánem Svačinou, DrSc., předsedou

bankovní spojení ČSOB, Na Pankráci 310/60, 140 00 Praha 4, č. účtu 500617613/0300

(dále jen jako „**ČLS JEP**“)

zastoupené na základě plné moci ze dne 12. 9. 2018 společností:

OAKS Consulting s.r.o.

se sídlem Jeřická 2655/40, Horní Počernice, 193 00 Praha 9

IČO 28897803

DIČ CZ288 97 803

Číslo účtu 4226799001/5500

zastoupená: Ing. Martinem Kolkem, jednatelem

a

Fakultní nemocnice Hradec KRÁLOVÉ

sídlo Sokolská 581, Hradec Králové – Nový Hradec Králové 500 05

IČ 00179906

DIČ CZ00179906

zastoupená prof. MUDr. Vladimírem Paličkou, CSc., dr. h. c., ředitelem

bankovní spojení 24639511/0710

variabilní symbol: číslo faktury

(dále jen jako „**Zdravotnické zařízení**“)

- *Za účasti* -

OAKS Consulting s.r.o.

se sídlem Jeřická 2655/40, Horní Počernice, 193 00 Praha 9

IČO 28897803

zastoupená: Ing. Martinem Kolkem, jednatelem

(dále jen „**OAKS Consulting**“)

uzavírají tento dodatek č. 5 (dále jen „**Dodatek**“) ke Smlouvě o spolupráci při poskytování a zajišťování dat v rámci projektu Pneumologického registru pacientů LUCAS, uzavřené dne 1.11.2018 ve znění pozdějších dodatků (dále jen „**Smlouva**“)

I. Úvodní ujednání

1. Smluvní strany se dohodly, že s účinností od 1. 2. 2022 dochází k rozšíření projektu LUCASo (i) další sbírané údaje o pacientech v diagnostické skupině bronchogenního karcinomu a (ii) další kategorii pacientů Zdravotnického zařízení, konkrétně pacientů léčených, ale nediodagnostikovaných ve Zdravotnickém zařízení (dále jen „**Pacienti**“). V souvislosti s tímto rozšířením dochází i ke změně popisu Projektu, kdy aktuální verze je obsažena v příloze č. 1 tohoto Dodatku.
2. Smluvní strany berou na vědomí, že získávání dat od Pacientů je plně upraveno v čl. 2.8 Smlouvy a je nezbytné získat od Pacienta Informovaný souhlas se zařazením do projektu LUCASa Souhlas se zpracováním osobních údajů, jejichž aktuální vzor je přílohou č. 2 tohoto Dodatku. Zdravotnické zařízení při první možné příležitosti tyto dokumenty předloží Pacientovi k podpisu. Udělí-li Pacient Informovaný souhlas a Souhlas se zpracováním osobních údajů, postupuje Zdravotnické zařízení tak, jak je ve Smlouvě uvedeno (zejména v čl. II. odst. 2, a provede registraci Pacienta, vložení Dat a jejich následnou aktualizaci).
3. Aktuální verze Informovaného souhlasu a Souhlasu se zpracováním osobních údajů, které tvoří přílohou č. 2 tohoto Dodatku, platí od data účinnosti Dodatku pro veškeré pacienty nově zařazované do projektu LUCAS.

II. Změny Smlouvy

4. V souvislosti s rozšířením Projektu na Pacienty, sjednaly smluvní strany následující změny Smlouvy:
 - a) v Čl. I. se mění odst. 1 následovně:

„Zdravotnické zařízení se zavazuje, že za dodržování podmínek stanovených právními předpisy bude po dobu trvání Projektu LUCASu pacientů s karcinomem plic získávat, vkládat, aktualizovat a doplňovat data zejména o použitých diagnostických metodách, zvolené léčbě, farmakoterapii, jejich výsledcích a dalších údajích specifikovaných v příloze č. 3 do pneumologického registru pacientů LUCAS(dále jen „Data“).“
 - b) v Čl. II. se mění odst. 2 písm. a) následovně:

„nábor pacientů do Projektu LUCASa jejich registrace v pneumologického registru pacientů LUCAS (dále jen „Fáze I.“); od 1. 2. 2022 se do náboru zařazují veškerí pacienti s karcinomem plic. Registrace pacientů je založena na vložení údajů uvedených v příloze č. 3 do pneumologického registru pacientů LUCAS(dále jen „Registrovaní pacienti“).“
 - c) příloha č. 2 Smlouvy nazvaná „Projekt pneumologického registru pacientů LUCAS – podrobnost“ se nahrazuje přílohou č. 1 tohoto Dodatku se stejným názvem.

III. Závěrečná ujednání

1. Všechna ostatní ujednání Smlouvy zůstávají beze změny a v platnosti.
2. Tento Dodatek nabývá platnosti podpisem účastníky a účinnosti nabývá dnem 1. 2. 2022.

3. Strany se dohodly, že tento Dodatek uveřejní prostřednictvím registru smluv Zdravotnické zařízení. Zdravotnické zařízení bere na vědomí, že přílohy č. 1 a 2 Dodatku představují obchodní tajemství OAKS Consulting a z tohoto důvodu je v rámci uveřejnění znečitelněný.
4. Tento Dodatek byl vyhotoven ve třech vyhotoveních s platností originálu (pro ČLS JEP, OAKS Consulting a Zdravotnické zařízení po jednom vyhotovení). Přílohami Dodatku jsou:
- *Projekt pneumologického registru pacientů LUCAS – podrobnosti*
 - *Vzor Informovaného souhlasu a Souhlasu se zpracováním osobních údajů*

V Praze dne _____ 2022

V Hradci Králové dne

ČLS JEP

Zdravotnické zařízení

podpis
OAKS Consulting s.r.o.
Ing. Martin Kolek, jednatel
na základě plné moci

podpis
prof. MUDr. Vladimír Palička, CSc., dr. h. c.
ředitel

the 1990s, the number of people in the UK who are employed in the public sector has increased by 1.5 million (1990–1999) (Department of Health 2000).

There is a growing emphasis on the need to improve the efficiency of the public sector, and to ensure that the public sector is able to deliver the best possible value for money. This has led to a number of initiatives, including the introduction of competition, the restructuring of public services, and the introduction of new management practices.

One of the key challenges facing the public sector is the need to improve the quality of services. This is a challenge that is being met by a number of initiatives, including the introduction of new standards, the restructuring of public services, and the introduction of new management practices.

Another key challenge facing the public sector is the need to improve the efficiency of services. This is a challenge that is being met by a number of initiatives, including the introduction of new standards, the restructuring of public services, and the introduction of new management practices.

A third key challenge facing the public sector is the need to improve the transparency of services. This is a challenge that is being met by a number of initiatives, including the introduction of new standards, the restructuring of public services, and the introduction of new management practices.

Finally, a fourth key challenge facing the public sector is the need to improve the accountability of services. This is a challenge that is being met by a number of initiatives, including the introduction of new standards, the restructuring of public services, and the introduction of new management practices.

In conclusion, the public sector is facing a number of challenges, including the need to improve the quality of services, the need to improve the efficiency of services, the need to improve the transparency of services, and the need to improve the accountability of services. These challenges are being met by a number of initiatives, including the introduction of new standards, the restructuring of public services, and the introduction of new management practices.

The public sector is a complex and challenging environment, and it is essential that we continue to work together to improve the quality of services, the efficiency of services, the transparency of services, and the accountability of services.

We are committed to this work, and we are confident that we will be able to meet the challenges facing the public sector in the future.

We are grateful to the following people for their help and support: [names]

We are also grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

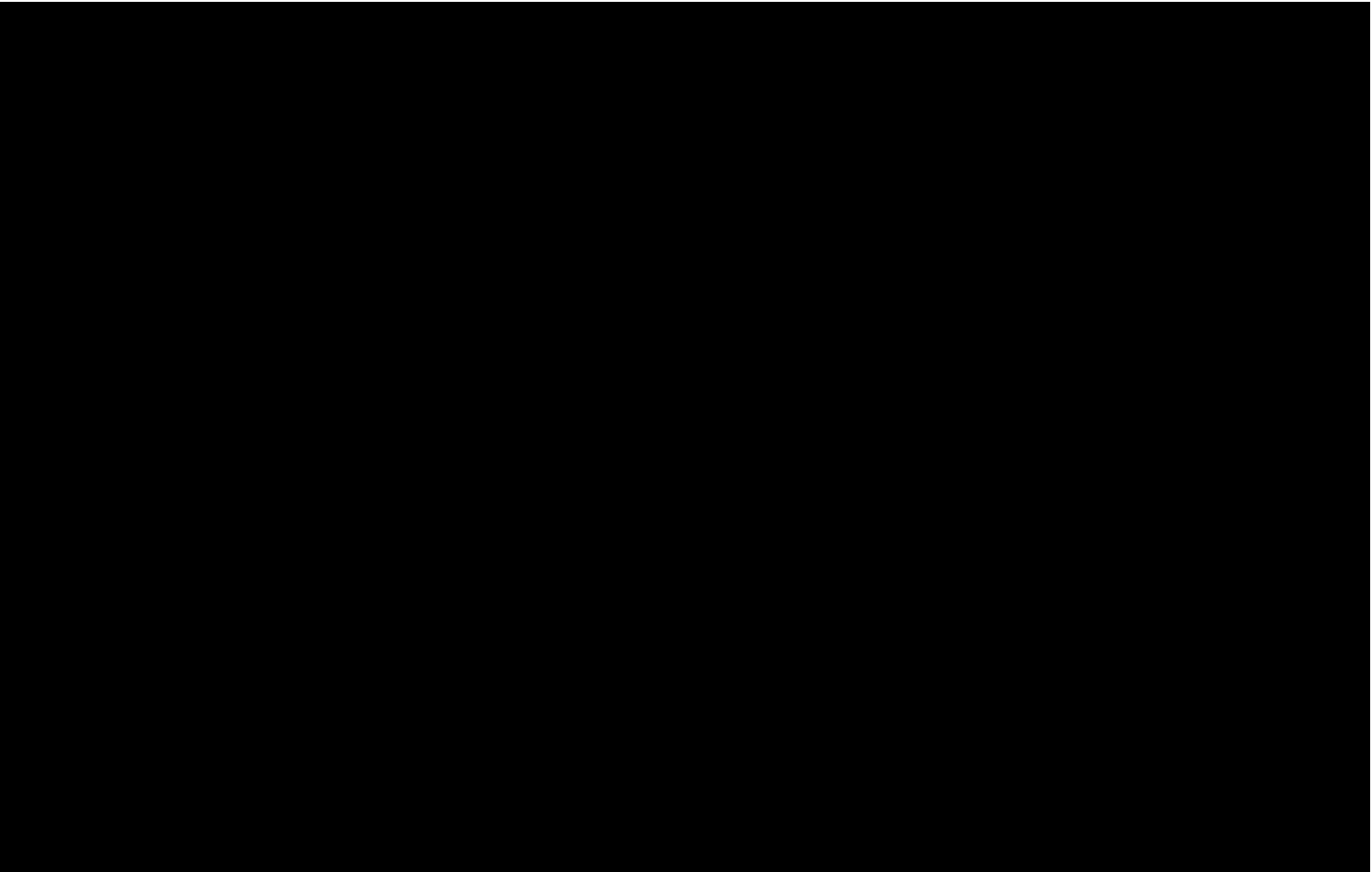
We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]

We are grateful to the following organizations for their support: [names]



the 1990s, the number of people in the UK who are employed in the public sector has increased by 1.5 million, from 2.5 million in 1980 to 4 million in 1995. The public sector has also become an important employer of women, with 5.5 million women employed in the public sector in 1995, compared with 4.5 million in 1980. The public sector has also become an important employer of people with disabilities, with 1.5 million people with disabilities employed in the public sector in 1995, compared with 1 million in 1980.

The public sector has also become an important employer of people who are over 50 years of age. In 1995, 1.5 million people over 50 years of age were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980. The public sector has also become an important employer of people who are under 25 years of age. In 1995, 1.5 million people under 25 years of age were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980.

The public sector has also become an important employer of people who are from ethnic minority groups. In 1995, 1.5 million people from ethnic minority groups were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980. The public sector has also become an important employer of people who are from the Irish Republic. In 1995, 1.5 million people from the Irish Republic were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980.

The public sector has also become an important employer of people who are from the Scottish Highlands and Islands. In 1995, 1.5 million people from the Scottish Highlands and Islands were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980. The public sector has also become an important employer of people who are from the Welsh Mountains. In 1995, 1.5 million people from the Welsh Mountains were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980.

The public sector has also become an important employer of people who are from the Northern Ireland. In 1995, 1.5 million people from the Northern Ireland were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980. The public sector has also become an important employer of people who are from the Channel Islands. In 1995, 1.5 million people from the Channel Islands were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980.

The public sector has also become an important employer of people who are from the Isle of Man. In 1995, 1.5 million people from the Isle of Man were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980. The public sector has also become an important employer of people who are from the Gibraltar. In 1995, 1.5 million people from the Gibraltar were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980.

The public sector has also become an important employer of people who are from the Falkland Islands. In 1995, 1.5 million people from the Falkland Islands were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980. The public sector has also become an important employer of people who are from the Jersey. In 1995, 1.5 million people from the Jersey were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980.

The public sector has also become an important employer of people who are from the Guernsey. In 1995, 1.5 million people from the Guernsey were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980. The public sector has also become an important employer of people who are from the Manx. In 1995, 1.5 million people from the Manx were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980.

The public sector has also become an important employer of people who are from the Channel Islands. In 1995, 1.5 million people from the Channel Islands were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980. The public sector has also become an important employer of people who are from the Isle of Man. In 1995, 1.5 million people from the Isle of Man were employed in the public sector, compared with 1 million in 1980.

