



MATERIAŁY POMOCNICZE BIURA EDUKACJI PUBLICZNEJ IPN

INSTRUKCJE PRACY OPERACYJNEJ APARATU BEZPIECZEŃSTWA (1945–1989)

Opracował i wstępem opatrzył
Tadeusz Ruzikowski

WARSZAWA 2004

Projekt okładki
Krzysztof Findziński

Redakcja
Tadeusz Ruzikowski

Redakcja techniczna
Andrzej Broniak

Korekta
Marta Danielik, Tadeusz Ruzikowski, Anna Zawadzka

Na okładce:
pierwsza strona instrukcji nr 03/55

Skład i łamanie
Katarzyna Szubka

Druk i oprawa
Instytut Technologii Eksploatacji
ul. Piłaskiego 6/10, 26-600 Radom

© Copyright by Instytut Pamięci Narodowej
Komisja Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu

Seria „Materiały pomocnicze Biura Edukacji Publicznej IPN”: tom 1

SPIS TREŚCI

Wstęp	4
Instrukcja (tymczasowa) [o] pozyskaniu, pracy i ewidencji agenturalno-informacyjnej sieci	23
Rozkaz nr 025/53 o pracy aparatu bezpieczeństwa publicznego z siecią agenturalną	29
Instrukcja nr 012/53 o pracy aparatu bezpieczeństwa z siecią agenturalną	31
Instrukcja nr 03/55 o zasadach prowadzenia rozpracowania agenturalnego i ewidencji operacyjnej w organach bezpieczeństwa publicznego PRL	47
Instrukcja nr 04/55 o zasadach pracy z agenturą w organach bezpieczeństwa publicznego PRL	69
Zarządzenie nr 0121/60 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 2 lipca 1960 r. w sprawie nowych przepisów o podstawowych środkach i formach pracy operacyjnej służby bezpieczeństwa	93
Instrukcja nr 03/60 z dnia 2 lipca 1960 r. o podstawowych środkach i formach pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa	94
Zarządzenie nr 006/70 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 1 lutego 1970 r. w sprawie pracy operacyjnej służby bezpieczeństwa resortu spraw wewnętrznych	121
Instrukcja o pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa resortu spraw wewnętrznych (Załącznik do Zarządzenia nr 006/70 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 1 lutego 1970 r.)	123
Zarządzenie nr 00102 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 09 grudnia 1989 r. w sprawie zasad działalności operacyjnej Służby Bezpieczeństwa	140
Instrukcja w sprawie szczegółowych zasad działalności operacyjnej Służby Bezpieczeństwa (Załącznik do Zarządzenia nr 00102 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 09 grudnia 1989 r.)	142

WSTĘP

Do końca lat osiemdziesiątych badania nad historią aparatu bezpieczeństwa stanowiły monopol badawczy historyków resortowych¹. Dopiero po przełomie 1989 r. zaistniały warunki do prowadzenia niezależnych badań. W ciągu ostatnich lat ukazało się kilka nowych, znaczących publikacji źródłowych, rozszerzających wiedzę na temat formalnych uwarunkowań działalności aparatu bezpieczeństwa, szczególnie służb pełniących rolę policji politycznej². Warto wspomnieć niektóre z tych prac. W latach 1993–1996 ukazywała się pionierska seria wydawnicza „Ze zbiorów Centralnego Archiwum MSW”, zawierająca biuletyny informacyjne MBP z lat 1946–1948³. Wydana została też seria „Dokumenty” pod redakcją Andrzeja Paczkowskiego. Zawierała ona zbiory protokołów, wystąpień na naradach i odprawach Ministerstwa Bezpieczeństwa Publicznego oraz nieliczne dokumenty normatywne⁴. Przełomem w dostępie i możliwościach badań naukowych nad aktami normatywnymi regulującymi działalność aparatu bezpieczeństwa stało się powstanie Instytutu Pamięi Narodowej w 2000 r. Warto w tym kontekście wspomnieć m.in. publikacje Tomasza Balbusa i Grzegorza Majchrzaka. Pierwszy z nich opublikował instrukcję o pracy operacyjnej z lutego 1945 r. oraz jest współautorem wyboru dokumentów dotyczących likwidacji przez UB rzeszowskiego wydziału WiN. Drugi natomiast wydał cenny zbiór dokumentów z okresu stanu wojennego (wraz z Bogusławem Kopką)⁵. Pełniejszą informację na temat badań nad komunistycznym aparatem represji w Polsce lat 1944–1989 zawiera opracowanie przygotowane w 2002 r. przez pracowników IPN Bogusława Kopkę i Grzegorza Majchrzaka⁶.

1. Instrukcje operacyjne

Treść aktów normatywnych dotyczących pracy z tajnymi współpracownikami (TW) oraz prowadzenia spraw operacyjnych miała charakter tajny i była niedostępna dla osób niebędących funkcjonariuszami SB. Dokumenty te stanowiły podstawę codziennej działalności operacyjnej SB i były szeroko wykorzystywane w materiałach dydaktycznych przeznaczonych dla pracowników aparatu bezpieczeństwa⁷. W dotychczasowych badaniach zagadnienia związane z instrukcjami o pracy operacyjnej SB nie doczekały się dotąd szerszego potraktowania. Do wyjątków należy publikacja zbioru dokumentów *Tajni współpracownicy – dokumenty*, wydanego w 1993 r. w związku ze sprawą tzw. listy Macierewicza. Znalazły się w nim m.in. kserokopie pierwszej instrukcji o pracy operacyjnej z 1945 r. (opublikowanej później przez wspomnianego już Tomasza Balbusa) oraz kolejnej z 1970 r. Zbiór ten, jakkolwiek znaczący w swoim charakterze poznawczym, nie funkcjonował do tej pory szerzej w obiegu naukowym⁸. Instrukcja z 1970 r. doczekała ponownej publikacji wraz z poprzedzającym ją wstępem Henryka Głębockiego⁹. Niniejszy zbiór instrukcji po raz pierwszy gromadzi w jednym miejscu instrukcje o pracy operacyjnej z lat 1945–1989.

Ustrój komunistyczny wprowadzany w Polsce od lipca 1944 r. od początku budowany był na dwóch podstawowych filarach: aparacie represji (obejmującym aparat bezpieczeństwa, wojsko oraz wymiar sprawiedliwości) oraz partii komunistycznej. Ich struktury rozrastały się równolegle w szybkim tempie. Wśród organów strzegących „bezpieczeństwa”, tworzonych przez nowe władze powojennej Polski, kluczową rolę odgrywała policja polityczna, czyli Urząd Bezpieczeństwa, a następnie Służba Bezpieczeństwa. Jak już wspomniano, policja polityczna zmieniała kilkakrotnie swoje formalne usytuowanie w strukturach władzy państwowej PRL. Zawsze jednak była ważnym narzędziem zarówno w rękach kierownictwa resortu, jak i władz partyjnych. Szeroko pojęta agentura stała się natomiast istotnym środkiem służącym terroryzowaniu społeczeństwa¹⁰. Dostarczała informacji (najczęściej w postaci donosów) wykorzystywanych następnie przy represjonowaniu osób i środowisk prowadzących, zdaniem UB (SB), „wrogą działalność” lub też o takową jedynie podejrzewanych¹¹. Pracę policji politycznej z agenturą regulowały instrukcje o pracy operacyjnej wydawane przez kierownictwo MBP, KdsBP, MSW. Według szefa resortu spraw wewnętrznych z początku lat siedemdziesiątych Franciszka Szlachcica instrukcja o pracy operacyjnej była „kodeksem postępowania operacyjnego” oraz „obrazem naszej [resortu spraw wewnętrznych – T.R.] wiedzy o pracy bezpieczeństwa, o zadaniach, zamiarach, metodach, środkach i celach”¹². Przepisy zawarte w instrukcjach były wskazówkami dla pracowników aparatu bezpieczeństwa, w jaki sposób mają oni pozyskiwać (werbować) agenturę (tajnych współpracowników) oraz pracować z nią¹³.

Instrukcja o pracy operacyjnej jako dokument o charakterze normatywnym¹⁴ poruszała szerokie spektrum zagadnień związanych z codzienną pracą operacyjną SB. Jednocześnie, co chyba charakterystyczne, nigdy nie opisywała ich w sposób wyczerpujący. Stąd wiele zagadnień szerzej omawiano w rozlicznych ob-

szernych opracowaniach o charakterze szkoleniowym. Do głównych problemów poruszanych w instrukcjach należały: wybór kandydatów na tajnych współpracowników, zbieranie informacji na temat kandydata (opracowywanie), pozyskanie tajnego współpracownika (werbunek), praca z tajnymi współpracownikami (spotkania) i ich kontrola. Wspomniane główne tematy składały się z kolei z szeregu problemów szczegółowych. Wiele miejsca w instrukcji poświęcano również tzw. sprawom operacyjnym wszczytanym najczęściej właśnie dzięki informacjom tajnych współpracowników. Oni również często odgrywali kluczową rolę w prowadzonych przez SB sprawach operacyjnych.

Instrukcja wyznaczała ramy postępowania pracowników SB w pracy operacyjnej. Od wspomnianych norm niekiedy jednak odstępowano. Powodem tego mogła być zarówno nieznamość instrukcji wśród pracowników SB, jak i zwykle wygodnictwo lub po prostu lenistwo. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że pracę resortu spraw wewnętrznych regulowały setki szczegółowych aktów normatywnych różnej rangi. Formalnie pracownicy SB powinni byli znać ich treść w wymaganym dla danego pracownika zakresie, niezbędnym do wykonywania codziennych obowiązków. W tym kontekście świecić przykładem winni zapewne przełożeni szeregowych pracowników operacyjnych. Jednakże, jak wskazują dokumenty, liczba normatywów przerastała możliwości poznawcze także kierownictwa wyższego szczebla. Przykładowo w 1972 r. aż 1183 dokumenty określały uprawnienia i obowiązki kierowników jednostek w centrali MSW i z tego względu większość z normatywów „nie była znana”. Istniejące dokumenty często były uzupełniane o nowe przepisy bądź też wykreślano z nich niepotrzebne fragmenty. W takiej sytuacji jedynym rozwiązaniem pozostawało, jak pisano w materiale z jednej z narad, poleganie na „doświadczeniu i zdrowym rozumie” kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych SB¹⁵. Z powyższych względów zdarzały się przypadki „błędnej interpretacji instrukcji”. Miały one miejsce np. w zastosowaniu przepisu o pomocy obywatelskiej jako źródle informacji (zachęcano do korzystania z niej w instrukcji nr 03/60 i późniejszych). W efekcie zachęta ta, jak zauważono na naradzie w MSW w latach siedemdziesiątych, spowodowała „deprecjację tajnych współpracowników na korzyść tzw. kontaktów obywatelskich”, to zaś z kolei doprowadziło do zmniejszenia się wiedzy funkcjonariuszy SB na temat sytuacji w rozpracowywanych środowiskach¹⁶. Jak się okazało, mimo – a może właśnie dzięki – wielości przepisów regulujących pracę oficerów operacyjnych tzw. zdrowy rozsądek w praktycznej pracy funkcjonariuszy SB musiał odgrywać znaczącą rolę (i zapewne odgrywał). Pozwalał na podejmowanie decyzji, które zapewniały skuteczność działania nawet w niejasnych prawnie okolicznościach, co miało miejsce np. w takich przypadkach, gdy praktyka wyprzedzała uregulowania prawne. Często się to zdarzało, skoro prace nad instrukcjami trwały latami¹⁷. Wprowadzanie nowych instrukcji wynikało ze zmieniających się w czasie celów strategicznych aparatu bezpieczeństwa, doświadczeń dotychczasowej pracy operacyjnej, a także, co nie mniej ważne, związane było ze zmieniającym się kierownictwem MSW¹⁸.

Jak już wspomniano, pierwsza, tymczasowa, instrukcja została opublikowana przez MBP już w lutym 1945 r., kolejne w latach 1953, 1955, 1960, 1970, a ostatnia przed rozwiązaniem SB, w grudniu 1989 r. Szczegółowe dane dotyczące poszczególnych instrukcji zamieszczone są poniżej w porządku chronologicznym:

Rok	Nazwa instrukcji	Data na dokumencie	Rozkaz/zarządzenie/osoba zatwierdzająca
1945	<i>Instrukcja (tymczasowa) [o] pozyskaniu, pracy i ewidencji agenturalno-informacyjnej sieci</i>	12 II 1945 r.	minister bezpieczeństwa publicznego Stanisław Radkiewicz
1953	<i>Instrukcja nr 012/53 o pracy aparatu bezpieczeństwa z siecią agenturalną</i>	15 VIII 1953 r.*	Rozkaz nr 025/53 z 15 VIII 1953 r. *, minister bezpieczeństwa publicznego Stanisław Radkiewicz
1955	<i>Instrukcja nr 03/55 o zasadach prowadzenia rozpracowania agenturalnego i ewidencji operacyjnej w organach bezpieczeństwa publicznego PRL</i>	11 III 1955 r.	Rozkaz** przewodniczącego KdsBP Władysława Dworakowskiego 24 III 1955 r.

Rok	Nazwa instrukcji	Data na dokumencie	Rozkaz/zarządzenie/osoba zatwierdzająca
1955	<i>Instrukcja nr 04/55 o zasadach pracy z agenturą w organach bezpieczeństwa publicznego PRL</i>	11 III 1955 r.	Rozkaz** przewodniczącego KdsBP Władysława Dworakowskiego z 24 III 1955 r.
1960	<i>Instrukcja nr 03/60 z dnia 2 lipca 1960 o podstawowych środkach i formach pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa</i>	2 VII 1960 r.	Zarządzenie nr 0121/60 z 2 VII 1960 r., minister spraw wewnętrznych Stanisław Wicha
1970	<i>Instrukcja o pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa resortu spraw wewnętrznych</i>	1 II 1970 r.	Zarządzenie nr 006/70 z 1 II 1970 r., minister spraw wewnętrznych Kazimierz Światała
1989	<i>Instrukcja w sprawie szczegółowych zasad działalności operacyjnej Służby Bezpieczeństwa</i>	9 XII 1989 r.	Zarządzenie nr 00102 z 9 XII 1989 r., minister spraw wewnętrznych Czesław Kiszczałak

* Tak w dokumencie. Aleksander Kocharński podaje jako faktyczną datę wydania rozkazu 15 czerwca 1953 r. (*idem., Polska 1944–1990. Informator historyczny*, t. 1, Warszawa 1996, s. 503).

** *Ibidem.*, s. 564.

Pierwsza instrukcja, z 1945 r., miała charakter tymczasowy. Z tego też względu była dość ogólnikowa i regulowała jedynie podstawowe kwestie związane z pracą operacyjną prowadzoną przez MBP. Jej charakterystycznym rysem był brak analizy sytuacji w kraju, nieuwzględnienie form pracy operacyjnej, werbunku, a także opisowa definicja agenta. Funkcję rezydenta polecano w niej powierzać „oddanym” agentom¹⁹. Co istotne i zasługujące na podkreślenie, praca pracowników aparatu bezpieczeństwa była już wtedy dużo bogatsza, niż wskazywałaby na to sama instrukcja, licząca 13 znormalizowanych stron maszynopisu²⁰. O powyższym świadczą choćby liczne broszury szkoleniowe wydawane dla pracowników operacyjnych w latach czterdziestych. Kilka z nich zostało już wcześniej wspomnianych.

Kolejną instrukcję – nr 012/53 – zaopatrzone we wstęp analizujący bieżącą sytuację w kraju ze szczególnym uwzględnieniem „zaostrej się walki klasowej” i związanych z nią zadań dla UB. Poruszono w niej problemy werbunku i pracy z agenturą. Zwrócono także uwagę na planowanie pracy operacyjnej oraz metod jej prowadzenia. Zalecono także, co było nowością, stosowanie pomocniczych „środków pracy operacyjnej”, szczególnie w zakresie kontroli agentury (012/53, s. 42).

Uchwała Komitetu ds. Bezpieczeństwa Publicznego z 11 marca 1955 r. wprowadzała dwie kolejne instrukcje. W treści wspomnianej uchwały krytycznie odnoszono się do dotychczasowej pracy operacyjnej, w której agentura „przerodziła się w masową sieć agenturalno-informacyjną, nastawioną przede wszystkim na zbieranie sygnałów, a nie na głębsze rozpracowanie”²¹. Zwrócono uwagę na nadmiernie rozbudowany aparat represji, inwigilację wielu osób bez wystarczających podstaw. Za błędne uznano także zbyt nie dotychczasowe przywiązanie do śledztwa, często bardzo brutalnego, jako środka wymuszania, zdobywania informacji. Instrukcja nr 04/55 wprowadzała zakaz werbunku bez konkretnego celu. Rezydenturę zastrzeżono jedynie dla przypadków wyjątkowych, gdy nie było możliwości normalnego spotkania się z pracownikiem operacyjnym. Instrukcja nr 03/55 wprowadziła nowe formy rozpracowań w ramach pracy operacyjnej. Były to: sprawa agenturalna, sprawa agenturalnego sprawdzenia, sprawa ewidencyjno-obszerności,teczka obiektowa i zagadnieniowa. W rozpracowaniu agenturalnym rozróżniano sprawę agenturalną grupową, sprawę agenturalną na osobę, sprawę agenturalno-śledczą oraz sprawę agenturalno-poszukiwawczą. Wspomniane normatywy określił też pojęcia „kombinacji operacyjnej”, „linii postępowania”, „pozorowania” i „legendowania” (03/55, s. 55 i n.). Za nowy element w instrukcji należy uznać uzależnienie skuteczności w realizacji zadań od „głębokiej ideowości i partyjności pracowników operacyjnych, od ich czujności rewolucyjnej”²².

Instrukcja z 1960 r. zawierała bieżącą ocenę sytuacji w kraju. Zawarto w niej także główne cele funkcjonowania SB – ujawnianie, rozpoznawanie i likwidowanie „szpiegowskiej działalności wymierzonej

przeciwko socjalistycznemu rozwojowi naszego kraju i obliczonej na utrudnianie i hamowanie realizacji polityki PZPR i rządu PRL”. Zwrócono także uwagę na Kościół katolicki – „główną antysocjalistyczną siłę w kraju” (03/60, s. 95). Była to wzmianka o tyle istotna, że wyznaczała SB w sposób formalny główny cel działań na najbliższe lata. Miało to szczególne znaczenie w perspektywie zbliżających się wtedy kościelnych obchodów milenijnych, zapoczątkowanych przez kardynała Stefana Wyszyńskiego Wielką Nówną, mającą za zadanie zaktywizować społeczeństwo pod względem religijnym. W instrukcji 03/60 po raz pierwszy wskazano na pomoc obywateli jako warunek skuteczności działań SB. Normatyw z 1960 r. wprowadzał formalnie jedną kategorię osobowego źródła informacji – tajnego współpracownika. Podkreślano w nim też, że to praca z tajnym współpracownikiem a nie on sam jest „podstawowym środkiem realizacji zadań Służby Bezpieczeństwa w walce z wrogą działalnością” (03/60, s. 97). Zamieniono określenie „werbunek” na „pozyskanie”, co wskazywać miało zapewne na większy zakres dobrowolnej współpracy. Nie zmieniły się w instrukcji rodzaje podejmowanych spraw operacyjnych. Wskazano na konieczność planowania działań, a także użyteczność środków pracy operacyjnej, takich jak technika operacyjna, obserwacja zewnętrzna i kontrola korespondencji. Stanowiły one istotne uzupełnienie działań podejmowanych przy pomocy tajnych współpracowników, a w szczególnych przypadkach przypisano im rolę wręcz decydującą.

Kolejna instrukcja – z roku 1970 – w przeciwieństwie do poprzednich regulowała „wszystkie elementy pracy operacyjnej (cel, siły, środki, metody i formy) w ich wzajemnym powiązaniu”²³. Obowiązywała ona aż do 1989 r., gdy zarządzeniem nr 00102/89 wprowadzono nową instrukcję. Prace nad tą ostatnią trwały od 1986 r. Uzasadniając ich podjęcie, podkreślano nieadekwatność obowiązującej instrukcji z roku 1970 do rzeczywistości lat osiemdziesiątych, a w szczególności do sytuacji społeczno-politycznej, znacznie odbiegającej od tej z początku lat siedemdziesiątych²⁴. We wstępnym projekcie, przygotowanym przez zespół działający pod kierunkiem wiceministra gen. Henryka Dankowskiego, zakładano m.in. przywrócenie podziału tajnych współpracowników na agentów, informatorów i rezydentów oraz możliwość werbunku członków „instancji organizacji politycznych”²⁵. Projekt ten w formie proponowanej pod koniec 1988 r. nie wszedł jednak w życie, na co istotny wpływ miały wydarzenia w Polsce związane z obradami Okrągłego Stołu, a następnie wyborami czerwcowymi w 1989 r. Stanowił on natomiast podstawę do przygotowania instrukcji o pracy operacyjnej z grudnia 1989 r. Wprowadzono do niej pewną liczbę nowych pojęć na czele z „konstytucyjnym porządkiem prawnym Państwa” oraz nowymi przymiotami pracy SB takimi jak „praworządność i obiektywizm” (00102/89, s. 140)²⁶. Część starych pojęć z poprzednich instrukcji zyskała też nowe nazewnictwo²⁷.

2. Tajni współpracownicy w świetle instrukcji o pracy operacyjnej

Formalnie do 1960 r. sieć agenturalną tworzyli agenci, informatorzy i rezydenci (od 1953 r. zwani także tajnymi współpracownikami). Podział ten wywodził się z nazewnictwa stosowanego w ZSRR²⁸. Od 1960 r. jedyną rozróżnianą w instrukcjach kategorią osobowego źródła informacji był tajny współpracownik, który spełniał różne funkcje dotychczas zarezerwowane dla oddzielnych kategorii²⁹. Nazwę agent zarzucono m.in. ze względu na pejoratywną konotację związaną z tym określeniem. Instrukcja nr 03/60 wprowadziła stosowanie pojęcia tajnego współpracownika, ale bezpośrednio nie definiowała go. Dopuszczano w niej, na zasadzie wyjątku, pracę z tajnymi współpracownikami za pośrednictwem rezydentów – „tajnych współpracowników rekrutujących się z ludzi w pełni oddanych politycznie, mocno związanych ze służbą bezpieczeństwa oraz odpowiednio sprawdzonych i doświadczonych operacyjnie” (03/60, s. 102). Normatyw z 1970 r. za tajnego współpracownika uznawał „osoby celowo pozyskane do współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa i wykonujące zadania w zakresie zapobiegania, rozpoznania i wykrywania wrogiej działalności” (006/70, s. 127).

Z kolei wg instrukcji z roku 1989 tajnym współpracownikiem była „osoba pozyskana do współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa w celu uzyskiwania w sposób tajny ważnych informacji dla tej służby oraz realizacji innych zadań” (00102/89, s. 142). Według tejże instrukcji tajny współpracownik mógł także „z upoważnienia Służby Bezpieczeństwa kierować lub koordynować pracę innych tajnych współpracowników” (*de facto* była to funkcja wspomnianych już rezydentów – T.R., 00102/89, s. 142).

Poza tajnym współpracownikiem istniało szereg innych, nieoficjalnych form współpracy z SB. Do nich można zaliczyć kontakty służbowe SB z pracownikami na kierowniczych stanowiskach oraz pracownikami wydziałów kadr w zakładach pracy. SB chętnie korzystała z ich wiedzy. Instrukcja 03/60 po raz pierw-

szy wprowadzała zalecenie utrzymywania kontaktów z osobami, które „z racji zajmowanego stanowiska zawodowego posiadają w zasadzie obowiązek meldowania o przejawach działalności przestępczej, jakie zdarzyłyby się na odcinku ich pracy, jak też z innymi ludźmi mającymi stałą styczność z interesującymi nas osobami i zagadnieniami” (03/60, s. 96). W kolejnych instrukcjach zachowano faktyczną ciągłość istnienia tego rodzaju Osobowego Źródła Informacji. Omawiana kategoria współpracowników w normatywie z roku 1970 formalnie została sklasyfikowana jako kontakty służbowe. Ich celem było „współdziałanie na określonych odcinkach, w zakresie ochrony porządku i bezpieczeństwa publicznego [...] na odpowiednich szczeblach służbowych” (006/70, s. 133). W instrukcji z 1989 r. funkcję kontaktu służbowego przejęły tzw. oficjalne osobowe źródła informacji. Były nimi osoby, „które z racji zajmowanych stanowisk, pełnionych funkcji lub posiadanej wiedzy mogą okresowo lub stale udzielać informacji interesujących Służbę Bezpieczeństwa” (00102/89, s. 147).

Innym rodzajem niesformalizowanej współpracy były informacje dostarczane dobrowolnie przez ludność. Na możliwość uzyskiwania od obywateli informacji potrzebnych SB po raz pierwszy w sposób jednoznaczny zwrócono uwagę w instrukcji nr 03/60. Stwierdzono w niej, że „istotnym warunkiem skuteczności pracy służby bezpieczeństwa jest pomoc obywateli” (03/60, s. 95). Tak więc pierwotnie była to pomoc obywatelska. Instrukcja z 1970 r. tę formę dostarczania informacji nazwała kontaktem operacyjnym, który „nawiązuje się w celu organizowania dopływu wstępnych informacji interesujących Służbę Bezpieczeństwa w tych wszystkich przypadkach, gdy nie zachodzi potrzeba angażowania tajnych współpracowników” (006/70, s. 133). Wreszcie w 1989 r. pojawiła się w miejsce dotychczasowych pojęć osoba informująca, która „doraźnie, w sposób tajny pomaga Służbie Bezpieczeństwa w szczególności poprzez udzielanie informacji interesujących tę służbę o osobach, zdarzeniach i zjawiskach” (00102/89, s. 142). Kontakt operacyjny był powszechnie stosowaną formą zdobywania informacji od osób, których ze względów formalnych nie można było werbować. Jego atutem był też niezobowiązujący charakter współpracy. Kontakt operacyjny umożliwiał legalne zdobywanie informacji od członków PZPR, których oficjalnie nie można było bez zgody instancji partyjnych werbować jako tajnych współpracowników. W istocie ta forma zdobywania informacji pozwalała na bardzo szerokie jej stosowanie, ograniczone jedynie możliwościami potencjalnego informatora. Z możliwości tej skrupulatnie korzystano do końca istnienia PRL.

W działalności SB pojawiały się czasem problemy, których rozwiązanie wymagało fachowej wiedzy, którą nie dysponowali etatowi pracownicy SB. W takiej sytuacji wykorzystywani byli konsultanci, którzy taką wiedzą specjalistyczną dysponowali i udostępniali ją SB. Stanowili oni kategorię osobowych źródeł informacji nierejestrowanych jako tajni współpracownicy. Po raz pierwszy o tej kategorii współpracowników SB wspomina instrukcja z roku 1970. Według jej zapisów konsultantami były „osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje naukowe lub zawodowe [...] dla zbadania niektórych problemów wyłaniających się w toku pracy operacyjnej, których poznanie (zbadanie) wymaga wiedzy fachowej, specjalnego przygotowania naukowego” (006/70, s. 134). Konieczność wykorzystywania specjalistycznej wiedzy dostrzegano także w instrukcji z 1989 r. Według jej zapisów konsultantem była osoba, „która ze względu na posiadanie specjalnych wiadomości udziela Służbie Bezpieczeństwa informacji w postaci ocen i ekspertyz lub tłumaczeń językowych, niezbędnych w zakresie działalności operacyjnej” (00102/89, s. 142). Przez dziesięciolecie w swojej codziennej pracy SB miała możliwość korzystać i korzystała z fachowej pomocy wielu specjalistów. Szczegółowe zmiany nazewnictwa, kategorii osobowych źródeł informacji oraz miejsc spotkań w latach 1945–1989 ukazane są w załączniku w tabeli nr 5.

2.1. Wybór kandydata na TW – opracowanie, werbunek

Pierwszym problemem przy pozyskiwaniu nowego tajnego współpracownika był wybór kandydata. Instrukcja nr 03/60 wskazywała kilka kryteriów decydujących o jego wyborze. Punktem wyjściowym była „konkretna sytuacja operacyjna uzasadniająca potrzebę zdobycia tajnego współpracownika”. Należało także sprawdzić „powiązania między kandydatem, a interesującymi nas [SB – T.R.] osobami pozwalające na przypuszczenie, że posiada on albo może zdobyć zaufanie tych osób”. Za ważne uznawano także „wzrost osobiste kandydata takie jak „poziom ogólny, postawa moralna, cechy charakteru” niezbędne do realizacji przewidywanych dla niego zadań operacyjnych. Jako ostatnie kryterium, ale także istotne, wymieniano „prawdopodobieństwo pozyskania kandydata” (03/60, s. 98) Wspomniane kryteria pozwalały w założeniu wybrać kandydata bądź wstępnie zawęzić krąg kandydatów do kilku osób. W kolejnej instrukcji zwracano także uwagę na „aktualne i perspektywiczne możliwości informowania o osobach i problemach lub realizacji innych zadań operacyjnych w grupach środowiskowych albo w obiektach będących przed-

miotem zainteresowania operacyjnego Służby Bezpieczeństwa” (006/70, s. 128). Wciąż liczyły się „walory osobiste”, tym razem określane jako poziom intelektualny, zainteresowania, upodobania (006/70, s. 128). Normatyw z 1989 r. nie zmieniał ogólnych wymogów wobec kandydata na tajnego współpracownika. Wspomniane wyżej kryteria ujmował krótko, zwracając uwagę, że „w typowaniu osoby na tajnego współpracownika należy brać pod uwagę potrzeby operacyjne, predyspozycje i możliwości wykonywania zadań operacyjnych obecnie lub w przyszłości” (00102/89, s. 143).

Istotnym czynnikiem formalnie dyskwalifikującym kandydata na tajnego współpracownika była przynależność do PZPR. Na tę okoliczność wskazywała instrukcja z 1960 r. Zapisano w niej, że „ze względów zasadniczych nie wolno pozyskiwać tajnych współpracowników spośród członków partii” (03/60, s. 97). Odstąpienie od tej zasady było możliwe za zgodą „Ministerstwa [Spraw Wewnętrznych] i po uzyskaniu zgody I Sekretarza Komitetu Wojewódzkiego [PZPR]” w sytuacji, gdy wykonanie zadania przez inne osoby nie było możliwe oraz w wypadku zadań wykonywanych za granicą. Jednocześnie zabraniano werbunku takich osób w oparciu o materiały obciążające (03/60, s. 97). Podobny zakaz werbunku członków partii znalazł się w instrukcji z 1970 r. Zawierała ona zapis, że „nie wolno pozyskiwać do współpracy członków PZPR. W wyjątkowych, uzasadnionych operacyjnie przypadkach pozyskanie tajnego współpracownika będącego członkiem partii, może nastąpić wyłącznie za zgodą I sekretarza KW PZPR lub kierownika właściwego wydziału KC PZPR” (006/70, s. 128). Pomimo zakazu werbowania tajnych współpracowników spośród członków PZPR praktycznie szeroko korzystano z ich pomocy w formie kontaktów operacyjnych. Nie brano od nich jednak zobowiązań do współpracy i nie rejestrowano jako tajnego współpracownika, zdarzały się natomiast przypadki ich wynagradzania w różnej formie. Instrukcja z 1989 r. ani słowem nie wspominała o zakazie werbunku członków partii politycznych, co potencjalnie otwierało przed SB nowe możliwości działania.

2.2. Opracowanie kandydata na tajnego współpracownika

Po wskazaniu kandydata na tajnego współpracownika należało przygotować go do werbunku (pozy-skania), co miało nastąpić w ramach procesu jego „opracowania”, tzn. zbierania uzupełniających informacji o kandydacie, pozwalających na określenie najbardziej pożądanej metody i okoliczności pozyskania (werbunku). Celem tej fazy było również opracowanie sposobu ściągnięcia kandydata na miejsce werbunku oraz planu postępowania w wypadku niepowodzenia pozyskania. W tej fazie dopuszczano możliwość bezpośredniego kontaktu („bezpośredniego zetknięcia”) oficera operacyjnego z kandydatem na tajnego współpracownika, co pozwalało wstępnie zweryfikować zebrane dotąd informacje o możliwościach operacyjnych kandydata (03/60, s. 100). Instrukcja z roku 1970 stwierdzała, że „kandydata opracowuje się przy pomocy odpowiednich środków pracy operacyjnej” (006/70, s. 128). Normatyw z 1989 r. ograniczał czas werbunku do jednego roku, czego wcześniejsze instrukcje nie czyniły (00102/89, s. 143). Efektem fazy opracowania kandydata był raport funkcjonariusza o zgodę na werbunek, kierowany do przełożonego. Zawierał on dane osobowe kandydata, jego charakterystykę, cel pozyskania, taktykę werbunku, miejsce i okoliczności przybycia kandydata na miejsce werbunku oraz sposób postępowania w razie niepowodzenia. Poza tym w raporcie ustalana była osoba, która miała pozyskać kandydata do współpracy.

2.3. Werbunek

Werbunek stanowił kolejną fazę po opracowaniu kandydata. Był to etap, w którym należało wykorzystać całą zebraną dotąd wiedzę na temat kandydata, a także umiejętności własne pracownika operacyjnego, aby skłonić pozyskiwanego do współpracy. Liczba pozyskanych do współpracy tajnych współpracowników była czynnikiem wpływającym w istotny sposób na ocenę pracy danego pracownika SB, a poprzez to także na możliwości jego awansu zawodowego. Trzeba nadmienić, że formalny werbunek tajnego współpracownika stanowił dopiero początek wysiłku SB w pracy operacyjnej, której celem było dostarczenie przez tajnego współpracownika jak najwartościowszych informacji. Dalsze warunki współpracy zależały od okoliczności i sposobu werbunku, a w dużej mierze także od umiejętnego przedstawiania zadań i ich egzekwowania w toku współpracy. Niezależnie od okresu w dziejach aparatu bezpieczeństwa istniało kilka podstawowych form werbunku agentury.

Pierwsza podstawa pozyskania opierała się na „postawie patriotycznej”, później nazywanej „odpowiedzialnością obywatelską”. Za tymi patetycznymi sformułowaniami rzadko kryła się chęć bezinteresownej pomocy SB, wynikająca z postawy politycznej informatora. Znacznie częściej chodziło o względy ambicjonalne,

animozje, niechęć czy wręcz ludzką zawiść, które to uczucia funkcjonariusze SB umiejętnie podsycali i pozwalali dać im upust. Bałamutny charakter pojęcia „odpowiedzialności obywatelskiej” dobrze ilustruje fakt, że na początku lat 80., kiedy nastąpił gwałtowny rozwój sieci agenturalnej, pozyskiwano na tej podstawie wg statystyk sporządzanych w Biurze „C” ponad 80 proc. tajnych współpracowników.

Metodą werbunku, którą mimo początkowej krytyki (w latach czterdziestych) stopniowo zalecano z coraz mniejszymi oporami, było „zainteresowanie materialne”, czyli współpraca za wynagrodzeniem. W jej ramach mieściło się wynagrodzenie finansowe, „załatwianie” deficytowych towarów, ułatwienia przy wyjeździe zagranicznym, przyspieszenie otrzymania mieszkania czy awansu zawodowego. W grę wchodziły także okolicznościowe prezenty, np. z okazji urodzin czy imienin, lub sukcesu w pracy zawodowej. Było również wielu takich, którzy przyjmowali wynagrodzenie po prostu po wykonaniu zadania. Wydaje się, że w statystykach pod najczęściej przytaczanym motywem werbunku, czyli „odpowiedzialnością obywatelską”, często skrywano werbunek właśnie na podstawie wynagrodzenia finansowego bądź rzeczowego. Ostatnią z głównych metod werbunku było pozyskiwanie na materiałach obciążających: dowodach przestępstwa lub informacjach kompromitujących. Poszczególne metody werbunku można było łączyć w zależności od potrzeb operacyjnych i wniosków z fazy opracowania kandydata.

Formalne zapisy odnoszące się do podstawy werbunku zależnie od instrukcji różniły się w szczegółach. Instrukcja nr 03/60 określała dwie podstawowe metody pozyskiwania agentury: „postawa dobrowolności” oraz „postawa przymusu”. W ramach pierwszej kategorii mieściło się wspomniane już zainteresowanie materialne oraz postawa obywatelska. Druga obejmowała wykorzystywanie materiałów kompromitujących o charakterze kryminalnym czy środowiskowym (03/60, s. 99). Kolejny normatyw, z 1970 r., określał trzy podstawowe metody werbunku: w oparciu o materiały kompromitujące, dowody przestępczej działalności względnie dążenie do uzyskania korzyści osobistych. Poza nimi wyróżniano jeszcze, werbunek na podstawie poczucia „obywatelskiej współodpowiedzialności za bezpieczeństwo i porządek publiczny” (006/70, s. 128). Instrukcja wprowadzona pod koniec 1989 r. jako sytuację najkorzystniejszą i jedyną dopuszczalną wymieniała współpracę z SB „z własnej woli”. Była to sytuacja, do której „należało dążyć” (00102/89, s. 143), co *de facto* nie wykluczało zastosowania pozostałych metod werbunku znanych wcześniej SB.

Bezpośrednim i namacalnym efektem werbunku było najczęściej podpisanie przez tajnego współpracownika zobowiązania do współpracy. Było ono pisane odręcznie w krótszej lub dłuższej formule. Tajny współpracownik podpisywał je imieniem i nazwiskiem oraz wybranym przez siebie pseudonimem. Przykładowa treść zobowiązania pochodzącego z pionu kontrwywiadu (pion II i Departament II w MSW) miała następujące brzmienie: „Niniejszym zobowiązuję się do współpracy z organami Służby Kontrwywiadu PRL [w innych pionach stosowano formułę zobowiązania o współpracy ze SB; na ogół treść zobowiązania była krótsza. – T.R.]. Zobowiązuję się do sumiennego wykonywania zleconych mi do realizacji zadań. Przrzekam, iż będę przekazywał wszelkie mogące zainteresować Służbę Bezpieczeństwa informacje o osobach i zdarzeniach oraz że informacje te będą prawdziwe i obiektywne. Równocześnie zobowiązuję się do nieujawniania wobec nikogo faktu kontaktów ze Służbą Bezpieczeństwa oraz treści otrzymywanych zadań i przekazanych informacji tak w czasie trwania współpracy, jak i po jej ewentualnym przerwaniu. Sporządzone przeze mnie relacje z wykonywanych zadań oraz inne informacje podpisywał będę pseudonimem O skutkach ewentualnego niedochowania tajemnicy zostałem uprzedzony. [Data i podpis]”³⁰.

Mimo wielu starań i wysiłków włożonych w przygotowanie werbunku przez pracownika operacyjnego zdarzało się, że kandydat na tajnego współpracownika odmawiał współpracy. W instrukcji z 1960 r. zakazywano wprowadzić „dyskryminacji osoby” za odmowę, jednak w przypadku kandydata pozyskiwanego na materiałach dotyczących działalności przestępczej nakazywano kierowanie sprawy na „drogę postępowania karnego” (03/60, s. 102). Podobną sankcję przewidywano w instrukcji z roku 1970, w której w wypadku odmowy współpracy „ze strony kandydata pozyskiwanego w oparciu o dowody przestępczej działalności” należało „wystąpić z wnioskiem do organu śledczego o wszczęcie postępowania przygotowawczego” (006/70, s. 129). W przypadku odmowy współpracy pobierano od kandydata „zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy faktu i treści rozmowy” (006/70, s. 129). Na potrzebę uzyskania „pisemnego zobowiązania do zachowania w tajemnicy faktu i treści rozmowy” zwracała uwagę także instrukcja z 1989 roku (00102/89, s. 144). O sankcjach za odmowę jednak nie wspominało.

Wyraźnie trzeba podkreślić, że czym innym groziła odmowa współpracy w końcu lat czterdziestych i na początku pięćdziesiątych, a czym innym w latach późniejszych. W tym pierwszym okresie częstą praktyką było aresztowanie osoby odmawiającej współpracy, nieraz połączone z tzw. tajnym zdjęciem, w wyniku

którego rodzina nic nie wiedziała o losie kandydata na tajnego współpracownika. Innego rodzaju sankcje groziły za odmowę współpracy w latach 1960–1989. Wobec „niepokornych” stosowano najwyżej represje o charakterze administracyjnym, np. w miejscu pracy (pogorszenie warunków pracy, degradacja zawodowa), albo stwarzano trudności w uzyskaniu paszportu czy w przydziale mieszkania. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można stwierdzić, że jeśli po 1956 r. ktoś nie chciał współpracować z SB, a nie popełnił żadnego przestępstwa kryminalnego, to bardzo trudno było go zmusić do współpracy. Oczywiście nie można wykluczyć sytuacji ekstremalnych.

Spotkania z tajnymi współpracownikami odbywały się w pozwalających zachować anonimowość miejscach publicznych, takich jak parki czy kawiarnie, rzadziej po prostu na ulicy. Bardzo często spotykano się w samochodzie oficera SB lub aucie prywatnym. Z tajnymi współpracownikami spotykano się także w lokalach kontaktowych (LK) czy mieszkaniach konspiracyjnych (MK). Zalecano, aby miejsce spotkania odpowiadało „wymogom konspiracji” oraz „umożliwiało swobodne prowadzenie rozmowy, a ponadto uwzględniało pozycję społeczną kandydata” (03/60, s. 100). Lokale kontaktowe w rozumieniu instrukcji nr 03/60 można było organizować „w zasadzie w mieszkaniach prywatnych za zgodą właściciela lub osoby, której mieszkanie podlega” (03/60, s. 107). Dodawano jednak, że „niekiedy, zwłaszcza w warunkach powiatowych, lokale kontaktowe organizować można w służbowych pomieszczeniach różnych instytucji gospodarczych, medycznych i kulturalno-oświatowych (03/60, s. 107). W praktyce chodziło o ośrodki zdrowia, remizy strażackie czy ośrodki kulturalne. Właściciele lokali kontaktowych oraz ich otoczenie również musieli spełniać pewne konkretne warunki zapewniające konspirację. Były one regulowane odrębnymi przepisami. Rzadziej niż lokale kontaktowe wykorzystywane były mieszkania konspiracyjne, czyli „specjalnie urządzone i zaszyfrowane mieszkania pozostające w wyłącznej dyspozycji Służby Bezpieczeństwa” (03/60, s. 107). Zgodnie z instrukcją nr 03/60, używane miały być wyjątkowo do „odbywania ważniejszych spotkań ze szczególnie cennymi tajnymi współpracownikami” (03/60, s. 107). Z kolei instrukcja z 1970 roku stawiała obydwie miejsca spotkań niejako na równym poziomie, gdyż jak czytamy w niej, spotkania z tajnym współpracownikiem „powinny się odbywać w zasadzie w odpowiednio przygotowanym dla tych celów lokalu kontaktowym lub mieszkaniu konspiracyjnym” (006/70, s. 131). Dopuszczano równocześnie sytuację, w której „spotkania mogą się odbywać także w innych miejscach zapewniających zachowanie tajemnicy faktu współpracy” (006/70, s. 131). Dopuszczalne były przy tym spotkania w różnych instytucjach poza, co stanowiło nowość, pomieszczeniami „instancji partyjnych, prezydiów rad narodowych oraz organizacji społeczno-politycznych” (006/70, s. 132). W sytuacjach awaryjnych instrukcja z roku 1970 wprowadzała możliwość kontaktu przy pomocy „skrzynek kontaktowych, poczty i telefonu” (006/70, s. 131).

Według instrukcji wprowadzonej zarządzeniem nr 00102/89 mieszkania kontaktowe (poprzednio zwane lokalami konspiracyjnymi) i lokale kontaktowe (nie zmieniono nazwy) pozostawały podstawowymi miejscami odbywania spotkań z tajnymi współpracownikami. Istota definicji mieszkań i lokali kontaktowych nie uległa zmianie (00102/89, s. 148). Pojawiły się natomiast nowe ograniczenia w wyborze miejsca organizowania lokali kontaktowych. Nie zezwalano na ich organizację w „pomieszczeniach organów państwowych, partyjnych, organizacji młodzieżowych, związków zawodowych, sądów i prokuratur”, a także w „pomieszczeniach zamieszkałych przez posłów, senatorów, członków władz politycznych i państwowych, pracowników Najwyższej Izby Kontroli, sędziów i prokuratorów” (00102/89, s. 148).

SB nie tylko organizowała pracę tajnych współpracowników, ale także kontrolowała ją za pomocą różnych środków. Wśród metod kontroli można wymienić agenturę równoległą, zadania kontrolne, bieżącą analizę dostarczanych przez tajnych współpracowników informacji (03/60, s. 104). Stosowano także spotkania z tajnymi współpracownikami z udziałem przedstawicieli kierownictw poszczególnych departamentów i wydziałów. Zgodnie z treścią instrukcji nr 03/60 kontrola tajnych współpracowników miała na celu „sprawdzenie ich szczerości wobec służby bezpieczeństwa i obiektywności w informowaniu, przestrzegania przez nich konspiracji, umiejętności i prawidłowości postępowania w realizacji zadań” (03/60, s. 103). Podobne sposoby kontroli wymienia także instrukcja z 1970 roku. Dodawała ona do już znanych metod „wyjaśnienie okoliczności w których tajny współpracownik uzyskał informacje, konfrontowanie tych okoliczności z realnymi możliwościami tajnego współpracownika” (006/70, s. 132). Nieco inaczej sposoby nadzoru nad tajnymi współpracownikami formułował normatyw z 1989 r. Wskazywał on jako metody kontroli ocenę postępowania tajnego współpracownika w toku realizacji zadań, ocenę otrzymywanych od niego informacji, a także porównywanie uzyskanych przez niego informacji z informacjami uzyskanymi z innych źródeł (00102/89, s. 146).

3. Sprawy operacyjne w świetle instrukcji

Tajni współpracownicy w dużej mierze funkcjonowali w ramach tzw. spraw operacyjnych, których było kilka rodzajów. Do najbardziej skomplikowanych należała sprawa operacyjnego rozpracowania (SOR). Według definicji z instrukcji nr 03/60 rozpracowanie operacyjne dotyczyło sytuacji, gdy stwierdzono, iż osoba lub grupa osób prowadziła „antypaństwową działalność”. Celem rozpracowania było wykrycie „wszystkich sprawców antypaństwowej działalności przestępczej, pełnego jej rozpoznania oraz udokumentowania, tak by pozwoliło ono na wszczęcie postępowania karnego i ułatwiło jego prowadzenie” (03/60, s. 111). W instrukcji z 1970 roku pojęcie sprawy operacyjnego rozpracowania istniało nadal w podobnym sensie znaczeniowym (006/70, s. 136). W instrukcji z 1989 r. zmieniły się natomiast powody wszczęcia sprawy operacyjnego rozpracowania. Wroga działalność została bowiem zastąpiona działalnością „godzącą w bezpieczeństwo, podstawowe interesy polityczne, gospodarcze państwa” (00102/89, s. 152). Biorąc pod uwagę tak ogólnikową definicję, zapis ten pozwalał w zasadzie na nieograniczoną działalność SB w schyłkowym okresie jej istnienia.

Kolejna kategoria to sprawa obserwacji operacyjnej (SOO). Chodzi tu o obserwacje za pomocą wszystkich możliwych środków, technicznych i osobowych. W jej wyniku zdobywano informacje o osobach „objętych obserwacją w celu rozpoznania ich wrogiej działalności, ujawniania szkodliwych zamierzeń i przeciwdziałania ich realizacji różnymi środkami”. Obserwacji podlegały osoby, które podejrzewano o możliwość podjęcia „wrogiej działalności [...] w określonych warunkach”, a także osoby współpracujące przed wojną lub w czasie wojny z wywiadami zachodnich krajów (03/60, s. 112).

Kontynuacją sprawy obserwacji operacyjnej był tzw. kwestionariusz ewidencyjny (KE), który wprowadzała instrukcja z roku 1970. Stanowił on formę dokumentacji operacyjnej inwigilowanych osób, które były wcześniej karane „za wrogą działalność”, względnie podejrzewanych o organizowanie „wrogich manifestacji, wystąpień”. Podstawą do założenia kwestionariusza ewidencyjnego było też przypuszczenie, że dana osoba w sprzyjających okolicznościach mogłaby podjąć „wrogą działalność”, oraz zajmowanie „eksponowane[go] stanowiska w instytucjach i organizacjach prowadzących lub inspirujących działalność przeciwko PRL albo innym krajom socjalistycznym” (006/70, s. 136). W 1989 r. wprowadzono z kolei kategorię sprawy profilaktyki operacyjnej (SPO). Zakładano ją na osoby, które wymagały „stałej lub okresowej kontroli albo ochrony w celu zapobieżenia ewentualnym działaniom zagrażającym interesom politycznym, gospodarczym lub bezpieczeństwu państwa” (00102/89, s. 153). W szczególności sprawą tą obejmowano osoby mogące zagrozić „konstytucyjnemu porządkowi państwa”, „personel placówek dyplomatycznych”, a także mogących „wzbudzić zainteresowanie obcych służb specjalnych lub zorganizowanych struktur przestępczości międzynarodowej” (00102/89, s. 153). Charakterystyczny jest brak sprecyzowania zagrożeń ładu konstytucyjnego. Możliwości interpretacji tego zapisu były zatem niezwykle szerokie i mogły obejmować wszystko co SB byłaby skłonna uznać za zagrożenie.

Następna kategoria, sprawa operacyjnego sprawdzenia (SOS), służyła weryfikacji uzyskanych przez SB „informacji i materiałów wstępnych o wrogiej działalności lub wyjaśniania, czy zaistniałe zdarzenie względnie zjawiska są wynikiem działalności przestępczej” (03/60, s. 113). Instrukcja z roku 1970 wprowadzała pojęcie sprawy operacyjnego sprawdzenia z zakresem znaczeniowym w zasadzie niezmiennym w stosunku do poprzedniego (006/70, s. 135). W 1989 r. zmieniły się w stosunku do poprzednich zapisy dotyczące powodów wszczęcia sprawy sprawdzenia operacyjnego (SSO). Wszczynano ją w sytuacji prawdopodobnego zagrożenia „interesów politycznych, gospodarczych lub bezpieczeństwa państwa”. Pomimo tak ogólnikowego sformułowania pozostawiono dodatkowo szerszy zapis, głoszący, iż „sprawę sprawdzenia operacyjnego można wszcząć także ze względu na ważne potrzeby operacyjne”, co *de facto* powodowało brak jakichkolwiek ograniczeń (00102/89, s. 152). Był to ten przypadek, gdy wyjątek od reguły miał większą moc wiążącą od samej reguły.

Odrębną kategorię stanowiła sprawa obiektowa (SO). W latach sześćdziesiątych zakładano ją na instytucje, których działalność cechowała „wrogość do Polski Ludowej”, np. przedstawicielstwa dyplomatyczne krajów zachodnich czy poszczególne struktury organizacyjne Kościoła katolickiego. Główny cel prowadzenia takiej sprawy stanowiło monitorowanie działalności obserwowanej instytucji, a także jej zamierzeń oraz osób w niej pracujących (03/60, s. 114). Instrukcja wprowadzona w roku 1970 znacząco rozbudowała zakres zainteresowań SB w ramach sprawy obiektowej. Można ją było zakładać m.in. na biura podróży, imprezy i akcje organizowane przez kościoły, a także zjazdy, konferencje oraz sympozja z udziałem przedstawicieli krajów zachodnich (006/70, s. 136). Praktycznie sprawy obiektowe zakładano często na

wyższe uczelnie, obiekty radia i telewizji, obiekty związane z komunikacją i łącznością. W instrukcji obowiązującej od roku 1989 sprawa obiektowa została przemianowana na sprawę problemową (SP). Nowy element w tej kategorii spraw stanowiło zwrócenie uwagi na „firmy i inwestorów zagranicznych” oraz „spółki o kapitale mieszanym”. Motywem założenia wspomnianej sprawy mogła też być chęć „ochrony organów państwowych” przed działalnością obcych wywiadów (00102/89, s. 153), co stwarzało SB interesujące możliwości inwigilacji przy okazji tworzenia się wielu nowych organów państwowych. Szczegółowe zmiany nazewnictwa oraz kategorii spraw operacyjnych w latach 1945–1989 ukazane są w załączniku w tabeli nr 6.

4. Tajni współpracownicy SB, sprawy operacyjne i inne zagadnienia w świetle danych statystycznych Biura „C”31

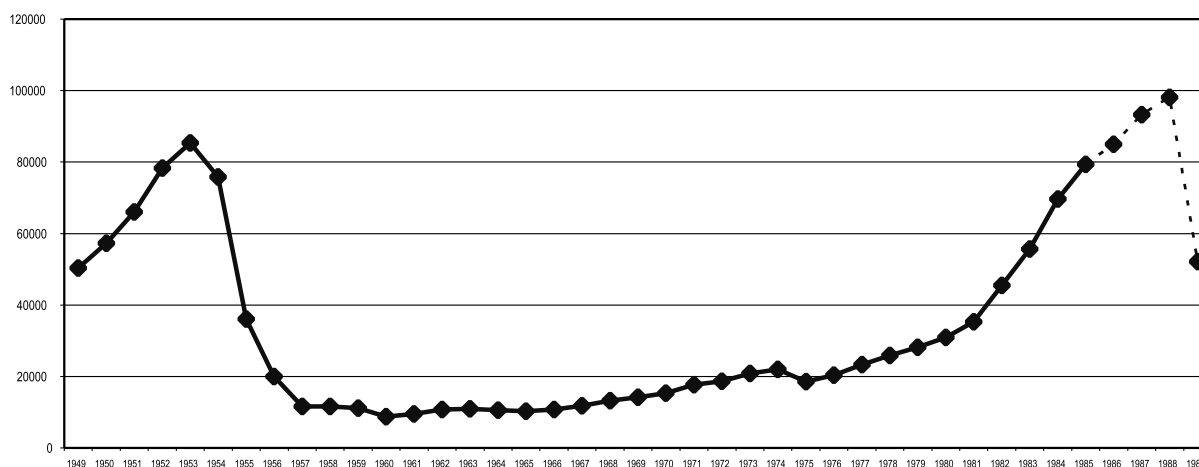
4.1. Tajni współpracownicy w latach 1949–1989³² oraz sprawy operacyjne w latach 1955–1984

Od 1944 r. w ramach budowy struktur aparatu bezpieczeństwa tworzono również od podstaw sieć agenturalną. Dostarczała ona informacji, a także rozpracowywała podziemie niepodległościowe, legalne organizacje polityczne oraz tysiące osób aktywnych w II Rzeczypospolitej. Przed końcem pierwszego dziesięciolecia istnienia Polski komunistycznej liczba tajnych współpracowników (agentów, informatorów, rezydentów) osiągnęła swoje pierwsze apogeum. Stało się to pod koniec 1953 r., gdy ich liczba osiągnęła 85 tys. zarejestrowanych. Jednakże ta masowość nie przekładała się automatycznie na jakość pracy operacyjnej pracowników bezpieczeństwa oraz agentów i informatorów. Według oficjalnych danych w 1948 r. 78 proc. agentury (agentów) było obsługiwanych stale przez pracowników UB, a jedna czwarta dorywczo lub w ogóle. W województwie warszawskim jedynie 31 proc. agentów obsługiwanych było regularnie³³. Okres 1954–1956 przyniósł spadek liczby agentów i informatorów o 76 proc. i pod koniec 1956 r. wynosiła ona zaledwie 19 941 współpracowników.

Niżej przedstawiono wykres dotyczące ogólnej liczby tajnych współpracowników, liczby spraw operacyjnych oraz osób nimi objętych w poszczególnych latach. Szczegółowe dane znajdują się w załączniku.

Wykres nr 1

Liczba TW pionów operacyjnych UB (SB) w latach 1949-1989*



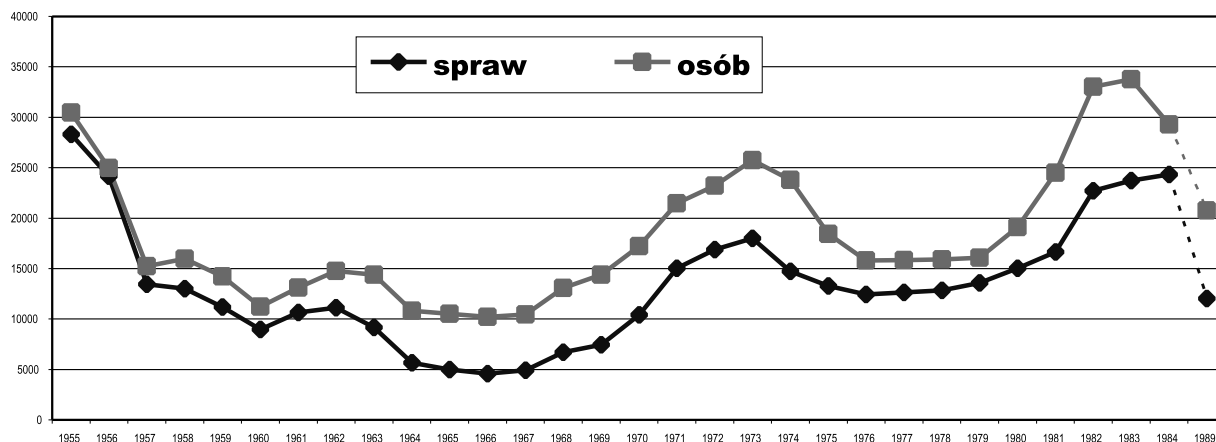
* Dla lat 1986–1988 liczby przybliżone na podstawie danych cząstkowych.

W latach pięćdziesiątych liczba prowadzonych przez UB/SB spraw operacyjnych podlegała podobnym, w sensie kierunku, zmianom. Liczba spraw operacyjnych zmniejszyła się w okresie 1956–1960 o 68 proc. i osiągnęła w 1960 r. poziom 8954 spraw. Pod koniec lat pięćdziesiątych liczebność agentury SB osiągnęła poziom najniższy w historii (8720 w 1960 r.). W okresie następnej dekady liczba tajnych współpracowników utrzymywała się na stabilnym poziomie oscylującym wokół 10 tys. Niewielkie załamanie wystąpiło jedynie w latach 1964–1965, ale jego skala nie przekraczała poziomu 3 proc. Był to okres pewnej stabilizacji nastrojów społecznych i związanej z nim wyraźnie mniejszej aktywności operacyjnej SB. Świadczy o tym także zmniejszająca się w pierwszej połowie lat sześćdziesiątych liczba prowadzonych spraw opera-

cyjnych (w końcu 1961 r. – 10 657 spraw, a w 1966 r. – jedynie 4579, co stanowi spadek o 57,5 proc.) W tym samym roku w strukturach SB zatrudnionych było 16 577 pracowników³⁴. Pasywne nastawienie SB uwi-
doczniło się szczególnie w drugiej połowie lat sześćdziesiątych, gdy większość rejestrowanych spraw sta-
nowiły sprawy operacyjnej obserwacji. W drugiej połowie lat sześćdziesiątych wzrosła jednak liczba osób
objętych sprawami operacyjnymi (por. wykresy nr 3, 4 oraz tabele nr 3, 4 w załączniku).

Wykres nr 2

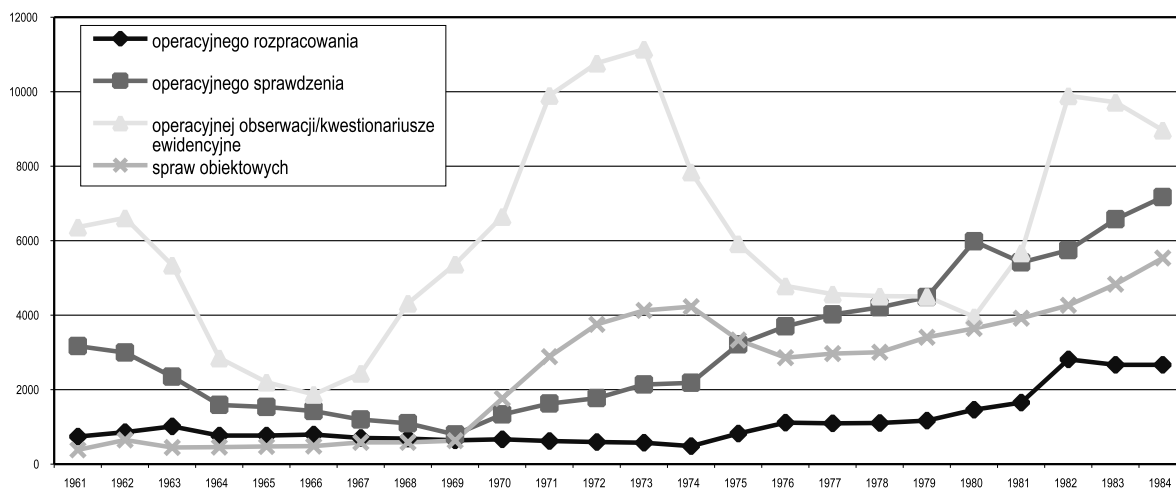
Liczba spraw operacyjnych oraz osób nimi objętych w latach 1955-1989*



* Brak danych za lata 1986–1988.

Wykres nr 3

Stan spraw operacyjnych poszczególnych kategorii. Wszystkie pionys SB.
1961-1984

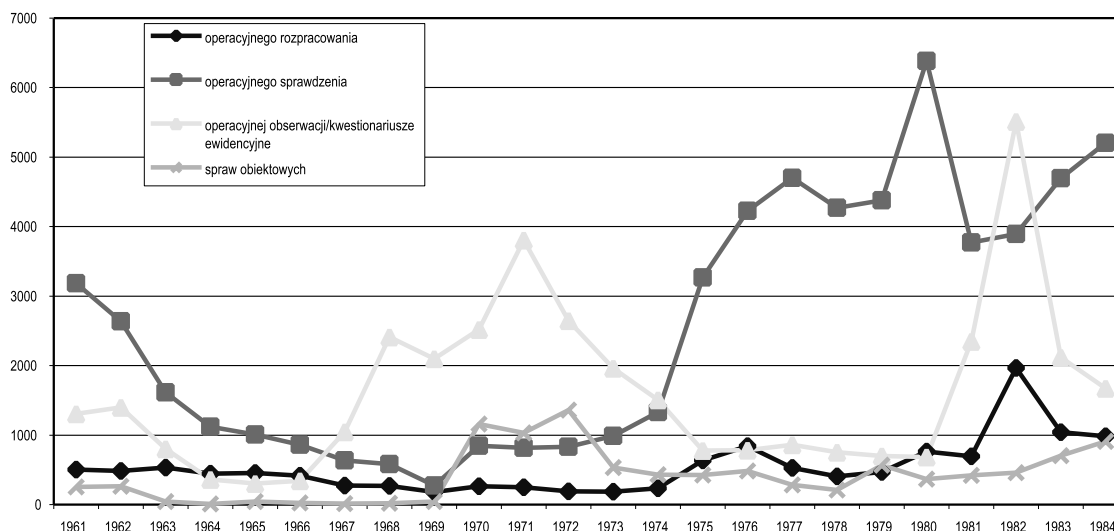


Sytuacja uległa stopniowej zmianie, poczynając od 1966 r., co miało związek najpierw z konfrontacją państwowo-kościelną w okresie obchodów milenijnych, a następnie protestami studenckimi z marca 1968 r. i rewoltą robotniczą na Wybrzeżu w 1970 r. W tym okresie zaczęła również rosnąć liczba spraw operacyjnych. Na przestrzeni dziesięciolecia 1964–1974 liczba tajnych współpracowników uległa podwojeniu, a liczba spraw operacyjnych niemal potroiła się (z 5656 do 14 734). W przypadku spraw operacyjnych wzrost aktywności jest widoczny jeszcze bardziej w 1971 r., gdy rok po wydarzeniach grudniowych liczba spraw operacyjnych wzrosła o połowę (z 10 tys. pod koniec 1970 r. do 15 tys. w 1971 r.). Charakterystyczne, że największą grupę nowych spraw stanowiły kwestionariusze ewidencyjne, a liczba rozpracowań wręcz się zmniejszyła – z 670 w 1970 r. do 617 w 1971 r. (por. załącznik, tabele nr 3, 4).

Proces wzrostu liczby tajnych współpracowników zatrzymał się na krótko w 1975 r., w konsekwencji przeprowadzonej wówczas weryfikacji agentury wywołanej zmianami podziału administracyjnego kraju

Wykres nr 4

Nowe sprawy operacyjne poszczególnych kategorii. Wszystkie piony. 1961-1984



i zlikwidowaniem struktur SB na szczeblu powiatu. Rozmiary sieci skurczyły się wówczas z 21 998 do 18 603, czyli o ponad 15 proc³⁵. Liczba spraw operacyjnych rosła do 1973 r. (17 988), a następnie spadała aż do 1976 r. (12 450). Powstanie zorganizowanych struktur opozycyjnych spowodowało, że od 1976 r. zarówno liczebność tajnych współpracowników, jak i spraw operacyjnych zaczęła systematycznie rosnąć. Od 1981 r. wzrost liczebności tajnych współpracowników miał charakter lawinowy i sięgał blisko 30 proc. rocznie. Liczba spraw operacyjnych początkowo wzrastała powoli w tempie kilku procent rocznie. Znaczące przyspieszenie wzrostu liczby spraw nastąpiło w latach 1980–1981 (+10,8 proc. w 1980 r., +10,4 proc. w 1981 r.). Apogeum wzrostu odnotowano w 1982 r., gdy liczba prowadzonych spraw operacyjnych zwiększyła się w jednym roku aż o 36,69 proc. Z pewnością w tym wypadku nie bez znaczenia był nacisk kierownictwa resortu na aktywizację pracowników SB w zakresie prowadzenia spraw operacyjnych. W latach 1983–1984 przyrost ten powrócił do skali jednocyfrowej. W 1983 r. najwięcej założono nowych kwestionariuszy ewidencyjnych – 5514 (tj. 57 proc. więcej niż w 1981 r.) oraz spraw operacyjnego rozpracowania – 1967 (wzrost liczby nowych spraw w stosunku do roku poprzedniego o przeszło 64 proc.). Nieznaczny przyrost odnotowano w sprawach obiektowych oraz operacyjnego sprawdzenia. W tych ostatnich duży przyrost miał miejsce w 1980 r., gdy zarejestrowano o 31 proc. więcej nowych spraw (por. załącznik, tabele nr 3, 4).

Dynamika wzrostu liczby tajnych współpracowników na początku lat osiemdziesiątych była znacznie większa niż w pierwszej połowie lat pięćdziesiątych. Znamienne, że najszybszy wzrost liczby tajnych współpracowników nastąpił dopiero po zniesieniu stanu wojennego. W rekordowym 1984 r. liczba pozyskanych (18 756) była ponad trzykrotnie większa niż wyeliminowanych (5442). Gwałtowny wzrost agentury nie wynikał wyłącznie z zagrożenia władz komunistycznych przez NSZZ „Solidarność”, którego konspiracyjne struktury po wprowadzeniu stanu wojennego uległy w większości dezintegracji, ale z celowej polityki kierownictwa resortu spraw wewnętrznych na czele z gen. Czesławem Kiszczakiem, który forsował rozwój sieci agenturalnej jako podstawowej metody kontroli społeczeństwa. W połowie lat osiemdziesiątych normy obowiązujące w MSW określały, że każdy pracownik operacyjny powinien pracować z co najmniej sześcioma tajnymi współpracownikami. Liczba spraw operacyjnych pod koniec 1984 r. osiągnęła poziom 24 343, zbliżony do stanu z 1956 r. (24 170). W latach 1986–1988 odnotowano dalszy, sukcesywny choć dużo słabszy niż w początku lat osiemdziesiątych wzrost ogólnej liczby tajnych współpracowników w pionach operacyjnych SB.

Według dostępnych danych cząstkowych oraz wykonanych na ich podstawie szacunków kolejne (po 1953 r.) apogeum liczebności tajnych współpracowników nastąpiło pod koniec 1988 r., gdy ich liczba sięgnęła niemal 100 tys. (wg szacunków 98 tys.). Było to więcej niż w szczytowym okresie epoki stalinowskiej³⁶. Jeśli do tej liczby doliczyć do tej liczby kontakty operacyjne, służbowe oraz lokale kontaktowe, to ogólna liczba osobowych źródeł informacji znacznie przekraczała 100 tys. Z początkiem 1989 r. nastąpił spadek liczebności tajnych współpracowników spowodowany Okrągłym Stołem i późniejszymi zmianami politycz-

nymi. Tempo spadku nabrało gwałtownego charakteru w czwartym kwartale 1989 r., po objęciu urzędu premiera przez Tadeusza Mazowieckiego, pierwszego niekomunistycznego premiera od czasów utworzenia PRL. Wyrejestrowano wtedy dużą część agentury ze względu, jak to ujmowano, na zmianę sytuacji społeczno-politycznej w kraju.

Po formalnej likwidacji w sierpniu 1989 r. skompromitowanych w przeszłości pionów III–VI powstały nowe pionys SB, które w większości przejęły agenturę ze starych pionów. Pod koniec 1989 r. poszczególne pionys SB dysponowały ogólnie liczbą 52 190 tajnych współpracowników. W Departamencie II było ich 18 917, w Departamencie Ochrony Konstytucyjnego Porządku Państwa – 9478, w Departamencie Ochrony Gospodarki – 18 547, a w Departamencie Studiów i Analiz – 5248³⁷. Nastąpił faktyczny spadek ogólnej liczby tajnych współpracowników o 46 proc. w stosunku do szacowanej ich liczby z końca 1988 r.³⁸ Przebudowana SB dysponowała ok. połową liczebności tajnych współpracowników starych pionów SB. Był to rezultat zarówno odmawiania dalszej współpracy przez tajnych współpracowników, jak i ich masowego wycofywania z sieci, służącego ukryciu śladów współpracy. Tęgo rodzaju mechanizm zastosowano m.in. wobec posłów i senatorów będących tajnymi współpracownikami, a wybranych w czerwcu 1989 r. 26 czerwca wiceminister spraw wewnętrznych gen. Henryk Dankowski skierował do wszystkich szefów WUSW pismo w którym nakazał zdjęcie parlamentarzystów „z ewidencji operacyjnej”, co jak podkreślał „nie powinno oczywiście oznaczać przerwania kontaktu operacyjnego. Przeciwnie należy podejmować różnorodne działania, by osoby te były coraz silniej związane z nami i coraz bardziej dyspozycyjne”³⁹.

4.2. Podstawa werbunku w ujęciu statystycznym

Proporcje pomiędzy poszczególnymi metodami werbunków w ogólnej liczbie pozyskanych do współpracy tajnych współpracowników zmieniały się w czasie. Według informacji zawartych w książce Henryka Dominiczaka⁴⁰, w czasach stalinowskich 70–80 proc. agentów i informatorów było pozyskiwanych na tzw. materiałach kompromitujących. Z kolei dane MBP z 1948 r. odnalezione przez Andrzeja Paczkowskiego wskazują na 65 proc. agentury pozyskanej w ten sposób⁴¹. W latach czterdziestych i na początku pięćdziesiątych osoby takie stanowiły większość pozyskanych do współpracy. Według danych MBP tylko jedna trzecia agentury współpracowała dobrowolnie, a zaledwie 2 proc. zwerbowanych zostało za pieniądze. Wśród informatorów sytuacja przedstawiała się nieco inaczej. 33 proc. z nich było zwerbowanych na materiałach kompromitujących. Z kolei 7 proc. było wynagradzanych finansowo, co nie było równoznaczne z podstawą werbunku. W 1948 r. 11,3 proc. agentów oraz 16,5 proc. informatorów stanowili członkowie PPR/PZPR. Spośród nich 4 proc. agentów oraz 3,5 proc. informatorów zwerbowanych zostało na materiałach kompromitujących. Liczba faktycznie współpracujących z UB członków partii komunistycznej była jednak zapewne dużo większa. W kolejnych latach po opublikowaniu instrukcji z 1960 r. i zawartej w niej kategorii „pomocy obywatelskiej” proporcje – przynajmniej oficjalnie – uległy zmianie. Metodę werbunku na materiałach kompromitujących stosowano dużo rzadziej ze względu na słabe efekty pracy tak pozyskanego tajnego współpracownika i jego faktyczną niechęć do współpracy. Po okresie „błędów i wypaczeń”, SB częściej niż z tajnych współpracowników zaczęła korzystać z niezobowiązujących, a często nie mniej skutecznych kontaktów obywatelskich i służbowych. Ta postawa pracowników operacyjnych SB spotkała się ze wspomnianą krytyką kierownictwa resortu spraw wewnętrznych w pierwszej połowie lat siedemdziesiątych.

W latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych większość tajnych współpracowników werbowano na podstawie tzw. współodpowiedzialności obywatelskiej. W 1980 r. w ten sposób zwerbowano 64,6 proc. nowych tajnych współpracowników, ale w 1981 r. – już 87 proc.⁴² Wedle oficjalnych statystyk materiały kompromitujące oraz obciążające były podstawą znikomego odsetka pozyskiwanych do współpracy nowych tajnych współpracowników (2,3 w 1981 r., a 3,0 proc. w 1982 r.). W 1989 r. w pionie II, bo takimi tylko danymi dysponujemy, „odpowiedzialność obywatelska” była motywem podjęcia współpracy 95,5 proc. nowych tajnych współpracowników⁴³.

4.3. Tajni współpracownicy w sprawach operacyjnych

W drugiej połowie lat czterdziestych jedynie 56 proc. agentów pracowało w ramach rozpracowań prowadzonych przez UB. W Warszawie odsetek ten był jeszcze niższy i wynosił 32 proc., a w województwach lubelskim i łódzkim po 35 proc. W 1948 r. jedynie 14,5 proc. informatorów działało w ramach rozpracowań⁴⁴. Z upływem lat współczynnik zaangażowania tajnych współpracowników w sprawy operacyjne zwiększał się. W 1975 r. 75,42 proc. wyeliminowanych tajnych współpracowników zaangażowanych było w spra-

wy operacyjne⁴⁵. W 1980 r. wskaźnik osiągnął już 82,8 proc., a maksymalny poziom w 1982 r., gdy 89,1 proc. tajnych współpracowników wykorzystywanych było w sprawach operacyjnych. Jak widać, nacisk kierownictwa MSW na faktyczne wykorzystanie tajnych współpracowników w różnego rodzaju sprawach stopniowo przynosił efekty. W większości to informacje tajnych współpracowników były podstawą wszczynania nowych spraw operacyjnych, np. w 1976 r. było to 51,7 proc., a w 1980 r. już 62,5 proc. nowych spraw⁴⁶.

4.4. Zawód i poziom wykształcenia tajnych współpracowników

Wiadomo, że instrukcje stawiały kandydatom na tajnych współpracowników pewne wymagania, którym musieli sprostać. Do rzadkości należą tak szczegółowe analizy stanu tajnych współpracowników, jak np. z 1975 r. Dzięki nim wiemy, że wtedy tajni współpracownicy dysponowali w większości średnim (49,8 proc. – 9269 osób) bądź wyższym wykształceniem (38 proc. – 7116). Jedyne 12 proc. z nich posiadało wykształcenie podstawowe (2218). Jeśli chodzi o zawód, to w 1975 r. najliczniejsze grupy tajnych współpracowników stanowili technicy (2973), inżynierowie (2321) oraz księża katolicycy (2155), a dopiero po nich znaleźli się robotnicy wykwalifikowani (1748). Podobne statystyki dla początku lat osiemdziesiątych i lat późniejszych nie są na razie dostępne⁴⁷.

4.5. Lokale kontaktowe i mieszkania konspiracyjne, kontakty operacyjne i konsultanci

Dotąd niestety nie są też dostępne całościowe dane dotyczące zastosowania ww. miejsc w pracy operacyjnej SB. Jednakże na podstawie danych cząstkowych za lata 1980–1985 można stwierdzić, że najczęściej było lokali kontaktowych (3338 w 1980 r. i 5195 w 1985 r.). Mieszkań konspiracyjnych, będących w wyłącznej dyspozycji resortu, było zaledwie kilkaset (243 w 1980 r. i 264 w 1985 r.). Liczba kontaktów operacyjnych wzrosła we wspomnianym okresie z 9029 do 14 432, konsultantów zaś z 666 do 1122. Kontaktów operacyjnych i konsultantów (zaliczanych do osobowych źródeł informacji) było wielokrotnie mniej niż „normalnych” tajnych współpracowników. Nie znaczy to jednak, że ich informacje były mniej wartościowe od dostarczanych przez tajnych współpracowników. Zapewne nie było tutaj jakiegś reguły.

* * *

Instrukcje o pracy operacyjnej pozwalają na poznanie wielu aspektów pracy operacyjnej SB od strony normatywnej. Są one także świadectwem niezmienności metod pracy SB, która przez wiele lat podejmowała takie same działania, zmieniając im jedynie formalne nazwy. W niedalekiej przyszłości te teoretyczne zasady działania SB będzie można praktycznie zweryfikować w oparciu o materiał źródłowy. Dopiero on pozwoli ocenić, jakie było praktyczne znaczenie instrukcji i w jakim stopniu były one wcielane w życie podczas codziennej pracy SB.

* * *

W niniejszej publikacji dokonano nielicznych korekt. Uwspółcześiono ortografię, poprawiono interpunkcję, zachowano większość wyróżnień w tekście (wersaliki, bold, podkreślenia), zachowano oryginalną pisownię funkcji, stanowisk, instytucji, jednostek organizacyjnych aparatu bezpieczeństwa.

Podstawą wydawnictwa są instrukcje, których większość pochodzi z Archiwum Instytutu Pamięi Narodowej w Warszawie, gdzie znajdują się pod sygnaturami: IPN 01259/23 – instrukcja z 1945 r., IPN 01259/22 – instrukcja 012/53, IPN 01259/21 oraz 01259/20 (odpowiednio instrukcja 03/55 oraz 04/55 z 1955 r.), IPN 01259/18 – instrukcja 03/60, IPN 01259/27 – instrukcja z 1970 r. Instrukcja z 1989 r. pochodzi natomiast z Archiwum IPN w Gdańsku, gdzie znajduje się pod sygnaturą IPN Gd 0046/494.

Publikacja niniejsza, zgodnie z zamierzeniem, nie jest jeszcze pełnym wydawnictwem źródłowym. Ma być natomiast pomocą dla kręgu badaczy historii najnowszej zajmujących się na co dzień działaniami i historią aparatu bezpieczeństwa.

Tadeusz Ruzikowski

Załącznik

Tabela nr 1. Liczba tajnych współpracowników pionów operacyjnych SB na 31 grudnia w latach 1949–1989 (lata 1986–1988 dane szacunkowe)⁴⁸.

Rok	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959
Liczba TW	50296	57332	66071	78359	85333	75839	36085	19941	11587	11588	11119
Rok		1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
Liczba TW		8720	9552	10750	10933	10543	10302	10779	11845	13212	14215
Rok		1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
Liczba TW		15311	17735	18691	20830	21998	18603	20358	23293	25900	28135
Rok		1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Liczba TW		30899	35265	45486	55627	69661	79411	85000*	93000*	98000*	52190

Źródło: AIPN, MSW II 3643, *Analiza. Podstawowe trendy i tendencje wynikające z porównania materiałów Biura „C” MSW z lat 1986–87–88*; 0326/581, t. 2, Zestawienia statystyczne dotyczące stanu zainteresowań operacyjnych pionów i departamentów MSW; IPN 0394/1, t. 3, *Stan tajnych współpracowników w latach 1950–1974 (wg województw – wszystkie pionów razem)* oraz *Tajni współpracownicy w latach 1975–1978 (wg województw – wszystkie pionów razem)*; H. Dominiczak, *op. cit.*, s. 41; AIPN, 0394/1, t. 2, (dane z 1949 r.); informacje o liczbie tajnych współpracowników w latach 1979–1985 pochodzą ze sprawozdań rocznych poszczególnych pionów operacyjnych zestawionych przez Biuro „C” MSW; AIPN, IPN 0394/11; IPN 0394/13; IPN 0394/14; IPN 0394/15; IPN 0394/19.

Tabela nr 2. Liczba spraw operacyjnych i figurantów w pionach operacyjnych SB ogółem w latach 1955–1989 (z wyjątkiem lat 1985–1988)

	spraw	osób		spraw	osób
1955	28313	30451	1970	10410	17232
1956	24170	24973	1971	15028	21456
1957	13462	15226	1972	16890	23227
1958	12991	15974	1973	17988	25748
1959	11189	14207	1974	14734	23794
1960	8954	11228	1975	13278	18426
1961	10657	13113	1976	12450	15805
1962	11116	14769	1977	12653	15843
1963	9152	14390	1978	12829	15899
1964	5656	10826	1979	13565	16068
1965	4985	10505	1980	15037	19105
1966	4579	10197	1981	16662	24497
1967	4915	10434	1982	22709	33027
1968	6695	13089	1983	23708	33761
1969	7440	14375	1984	24343	29291
			1989	12029	20749

Źródło: AIPN, IPN 0394/1, t. 4; IPN0394/6, t. 3–5; IPN 0394/9, t. 12–14; IPN 0394/11, t. 1–4; IPN 0394/14, t. 3–6; IPN 0394/15, t. 1–5.

Tabela nr 3. Liczba spraw poszczególnych kategorii we wszystkich pionach SB w latach 1961–1984

	operacyjnego rozpracowania	operacyjnego sprawdzenia	operacyjnej obserwacji/ kwestionariusze ewidencyjne	spraw obiektowych
1961	736	3169	6369	383
1962	856	2998	6611	651
1963	1011	2347	5344	450
1964	768	1585	2849	454
1965	767	1537	2202	479
1966	796	1424	1875	484
1967	704	1192	2435	584
1968	687	1100	4320	588
1969	640	798	5374	628
1970	670	1332	6644	1763
1971	617	1624	9904	2882
1972	592	1776	10771	3751
1973	574	2140	11146	4128
1974	485	2179	7845	4225
1975	818	3213	5915	3332
1976	1112	3697	4783	2858
1977	1097	4019	4568	2969
1978	1106	4207	4513	3003
1979	1170	4482	4503	3410
1980	1457	5981	3956	3643
1981	1656	5418	5668	3920
1982	2816	5742	9886	4265
1983	2671	6576	9716	4835
1984	2669	7173	8964	5537

Tabela nr 4. Nowe sprawy operacyjne poszczególnych kategorii we wszystkich pionach SB 1961–1984

	operacyjnego rozpracowania	operacyjnego sprawdzenia	operacyjnej obserwacji/ kwestionariusze ewidencyjne	spraw obiektowych
1961	505	3186	1305	255
1962	486	2635	1400	266
1963	531	1612	802	46
1964	445	1122	362	9
1965	454	1007	304	42
1966	415	862	343	25
1967	272	636	1045	13
1968	270	581	2412	22
1969	183	272	2100	45
1970	262	844	2520	1161
1971	250	819	3808	1033
1972	189	834	2645	1361
1973	187	986	1961	534
1974	237	1329	1508	429
1975	635	3269	777	425
1976	843	4225	781	485
1977	530	4699	861	284
1978	408	4269	754	208
1979	471	4379	701	568
1980	764	6383	685	368
1981	696	3773	2350	423
1982	1967	3896	5514	462
1983	1042	4696	2120	703
1984	981	5206	1672	910

Tabela nr 5. Zmiany kategorii osobowych źródeł informacji SB, zmiany kategorii miejsc spotkań w latach 1945–1989 w świetle instrukcji

Instrukcja z roku	kategorie agentury			Inne osobowe źródła informacji			miejsca spotkań		
	1945	agent	informator	rezydent	–	–	–	–	–
1953	agent	informator	rezydent	–	–	–	lokal konspiracyjny		–
1955	agent	informator	rezydent	–	–	–	lokal konspiracyjny	lokal kontaktowy	–
1960	tajny współpracownik			pomoc obywatelska		–	mieszkanie konspiracyjne	lokal kontaktowy	–
1970	tajny współpracownik			kontakt operacyjny	kontakt służbowy	konsultant	mieszkanie konspiracyjne	lokal kontaktowy	–
1989	tajny współpracownik			osoba informująca	oficjalne osobowe źródło informacji	konsultant	mieszkanie kontaktowe	lokal kontaktowy	punkt kontaktowy

Tabela nr 6. Zmiany kategorii spraw operacyjnych w latach 1945–1989 w świetle instrukcji

Instrukcja z roku	Kategorie spraw operacyjnych				
	1945	–	–	–	–
1953	–	–	–	–	–
1955	sprawa agenturalna – grupowa – na osobę – śledcza – poszukiwawcza	sprawa agenturalnego sprawdzenia	sprawa ewidencyjno- obserwacyjna	teczka obiektowa	teczka zagadnieniowa
1960	sprawa rozpracowania operacyjnego	sprawa operacyjnego sprawdzenia	sprawa obserwacji operacyjnej	sprawa obiektowa	
1970	sprawa operacyjnego rozpracowania	sprawa operacyjnego sprawdzenia	kwestionariusz ewidencyjny	sprawa obiektowa	
1989	sprawa operacyjnego rozpracowania	sprawa sprawdzenia operacyjnego	sprawa profilaktyki operacyjnej	sprawa problemowa	

Tabela nr 7. Lokale kontaktowe, mieszkania konspiracyjne, kontakty operacyjne, konsultanci SB ogółem w kraju w latach 1980–1985

	1980	1981	1982	1983	1984	1985
lokale kontaktowe	3338	3185	3331	3747	4484	5195
mieszkania konspiracyjne	243	253	253	288	262	264
kontakty operacyjne	9029	9406	10949	12523	14170	14432
konsultanci	666	650	680	729	871	1122

¹ Rezultatem ich badań były setki publikacji wewnętrznych, podejmujących wielorakie zagadnienia związane z historią i działalnością aparatu bezpieczeństwa. Były to opracowania o charakterze monograficznym, dotyczące np. Marca „68 (zob. M. Stępnik, *Wystąpienia studenckie w roku 1968*, Warszawa 1969; H. Słabczyk, *Działania MO i SB w czasie wydarzeń marcowych 1968 r. w Warszawie*, Warszawa 1969). Publikowano także zbiory artykułów, np. zbiór zawierający materiały z konferencji naukowej zorganizowanej w grudniu 1982 r. przez Aka-

demie Spraw Wewnętrznych *Walka o utrwalenie władzy ludowej w Polsce w latach 1944–1948*, Warszawa 1983 (AIPN, IPN 867/245). ASW wydała także obszerną monografię T. Walichnowskiego *Ochrona bezpieczeństwa i porządku publicznego w Polsce 1944–1988*, Warszawa 1989.

² Policja polityczna w Polsce działała w ramach Urzędów Bezpieczeństwa, a następnie funkcjonowała jako Służba Bezpieczeństwa. Wspomniane struktury umiejscowione były kolejno w Resorcie Bezpieczeństwa Publicznego PKWN (1944 r.), Ministerstwie Bezpieczeństwa Publicznego (1945–1954), Komitecie ds. Bezpieczeństwa Publicznego (1954–1956) oraz Ministerstwie Spraw Wewnętrznych (od 1956 r.). W świadomości społecznej w oparciu o wspomniane oficjalne nazwy urzędów funkcjonowały popularne określenia policji politycznej o zabarwieniu pejoratywnym, takie jak „ubecja”, „esbecja”, „bezpieka”, a ich pracownicy nazywani byli „ubekami”, „ubowcami”, „ubolami”, „esbekami” lub „bezpieczniakami”.

³ Zob. *Biuletyny Informacyjne Ministerstwa Bezpieczeństwa Publicznego 1946*, Warszawa 1996; *Biuletyny Informacyjne Ministerstwa Bezpieczeństwa Publicznego 1947*, t. 1, Warszawa 1993; *Biuletyny Informacyjne Ministerstwa Bezpieczeństwa Publicznego 1948*, t. 2, Warszawa 1995.

⁴ Zob. *Aparat bezpieczeństwa w latach 1944–1956. Taktyka, strategia, metody*, cz. I: *Lata 1945–1947*, oprac. A. Paczkowski, Warszawa 1994, cz. II: *Lata 1948–1949*, oprac. A. Paczkowski, Warszawa 1996; *Aparat bezpieczeństwa w Polsce w latach 1950–1952. Taktyka, strategia, metody*, oprac. A. Dudek, A. Paczkowski, Warszawa 2000; *Aparat bezpieczeństwa w Polsce w latach 1953–1954. Taktyka, strategia, metody*, oprac. G. Majchrzak, A. Paczkowski, Warszawa 2004.

⁵ Zob. T. Balbus, *Mechanizm werbowania i prowadzenia agentury Urzędu Bezpieczeństwa (dokument MBP z 1945 r.)* [w:] *Studia i materiały z dziejów opozycji i oporu społecznego*, red. Ł. Kamiński, t. 3, Wrocław 2000; T. Balbus, Z. Nawrocki, *Rozpracowanie i likwidacja rzeszowskiego wydziału WIN w dokumentach UB (1945–1949)*, Warszawa 2001; G. Majchrzak, *Uprzejmie informuję...*, „Biuletyn IPN” 2002, nr 4; B. Kopka, G. Majchrzak, *Stan wojenny w dokumentach władz PRL (1981–1983)*, Warszawa 2002.

⁶ Zob. B. Kopka, G. Majchrzak, *Stan badań nad historią aparatu represji w PRL (1944–1989)*, Warszawa 2002.

⁷ Warto wymienić choćby kilka opracowań spośród bardzo wielu: AIPN, IPN 0297/43, t. 62, *Jak należy budować sieć agentury i sieć informatorów*, Warszawa 1948; IPN 0297/43, t. 66, *Kategorie agentury*, Warszawa 1950; IPN 0297/43, t. 97, *Sprawa agenturalnego sprawdzenia*, Warszawa 1956; IPN 0362/18, S. Biczysko, H. Nowicki, *Rozpracowanie operacyjne*, Warszawa 1971. Wśród bardziej całościowych można wspomnieć dwie publikacje: *ibidem*, IPN 01522/143, t. 1, A. Radomski, H. Opiński, *Praca z tajnymi współpracownikami*, Warszawa 1971; *ibidem*, *Taktyka pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa*, Warszawa 1985.

⁸ Zob. *Tajni współpracownicy. Dokumenty*, b.m.w., 1993.

⁹ Zob. H. Głębocki, *Policyjna Rzeczpospolita Ludowa. »Biblia« Służby Bezpieczeństwa: Instrukcja 006/70* [właściwie: *Instrukcja o pracy operacyjnej resortu spraw wewnętrznych*], „Arcana” 2002, nr 4–5.

¹⁰ Tutaj agentura w znaczeniu ogólnym – sieci agenturalnej (do 1960 r.) czy sieci tajnych współpracowników (po 1960 r.). Wspomniane pojęcia mają podobny zakres znaczeniowy. Jeśli ktoś współpracował z SB (UB), zwany był popularnie „agentem”, a nie „tajnym współpracownikiem”. Ta ostatnia nazwa funkcjonowała przede wszystkim w obiegu informacji wewnątrz MSW.

¹¹ Dzięki szybko rozbudowywanemu aparatowi bezpieczeństwa, donosom agenturalnym oraz następującym w ich wyniku represjom władzom komunistycznym udało się dość szybko sterroryzować społeczeństwo, stłumić opór zbrojny oraz legalną opozycję polityczną. Pracownicy aparatu bezpieczeństwa, realizując bieżące zadania, zbierali doświadczenia. Wiele z nich, w postaci zapisów prawnych, znajdowało następnie swoje odbicie w treści instrukcji będących przedmiotem niniejszej publikacji.

¹² AIPN, IPN 0397/86, t. 4, Wystąpienie wiceministra spraw wewnętrznych gen. bryg. Franciszka Szlachcica na naradzie zastępców komendantów wojewódzkich MO ds. Służby Bezpieczeństwa, odbytej 27 kwietnia 1970 r., k. 71 [dalej: AIPN, IPN 0397/86, t. 4].

¹³ Tutaj określenie „agentura” ma potoczny zakres – współpracownicy SB. Podobny zakres ma późniejsze pojęcie „tajni współpracownicy” – osoby tajnie współpracujące z SB, niekoniecznie w sposób sformalizowany.

¹⁴ Kolejne instrukcje nie miały jednolitych tytułów. Jednak poruszane w nich zagadnienia w dużym stopniu pokrywały się.

¹⁵ AIPN, IPN 0397/327, t. 4, *Rola centrali MSW w kierowaniu działalnością resortu*. Materiały z narady, 1972.

¹⁶ *Ibidem*, *Doskonalenie pracy operacyjnej*. Materiały z narady, MSW 1972.

¹⁷ Na ten fakt zwrócił uwagę Szlachcic we wspomnianym wystąpieniu (AIPN, IPN 0397/86, t. 4, k. 71). Kilka lat trwała praca nie tylko nad instrukcją z 1970, ale także nad tą z 1989. Jej pierwsza wersja była gotowa po dwóch latach przygotowań w roku 1988. Jako przykład nie nadążania zapisów prawnych w stosunku do praktyki można przytoczyć tzw. gry operacyjne. W praktycznej pracy pojęcie to było stosowane już z początkiem lat 80., a formalne jego ujęcie w ramach instrukcji nastąpiło dopiero w 1989 r.

¹⁸ F. Szlachcic we wspomnianym wystąpieniu wyraził pogląd, że „odeszli przecież autorzy tamtej instrukcji [03/60 – T.R.], jak Paszkowcy, Wichowie i wielu innych, co spowodowało potrzebę wydania nowej instrukcji” (*ibidem*).

¹⁹ F. Kubica, *Praca operacyjna SB i MO w przekroju historycznym* [w:] „Problemy ochrony i bezpieczeństwa państwa” 1989, nr 2, s. 45–70. Za zwrócenie uwagi na kilka interesujących artykułów w tym resortowym czasopiśmie dziękuję uprzejmie Pawłowi Piotrowskiemu, pracownikowi OBEP IPN we Wrocławiu.

²⁰ Następne instrukcje szybko zwiększyły swoją objętość. Instrukcja nr 012/53 liczyła 37 stron znormalizowanych, nr 03/55 – 45, nr 04/55 – 51, nr 03/60 – 61, z 1970 (uchodząca za najlepszą ze względu na łatwo przyswajalną i zwięzłą treść) – 36, a instrukcja z roku 1989 – 30.

²¹ F. Kubica, *op. cit.*, s. 54.

²² F. Kubica, *op. cit.*, s. 56.

²³ *Ibidem*, s. 59.

²⁴ AIPN, IPN 0811/23, Protokół posiedzenia kierownictwa MSW, 12 XII 1988.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ Instrukcje z roku 1970 oraz 1989 nie posiadały numeru. Z tego względu, a także chcąc zachować zwięźłość zapisu odnośników w wypadku tych instrukcji, w odnośnikach zastosowano numery zarządzeń, którymi wspomniane normatywy wprowadzono.

²⁷ Zob. tabela 5 i 6 w załączniku.

²⁸ J.S. Mac, *Przesłuchanie supergliny* [wywiad z Franciszkiem Szlachcicem], Warszawa 1990, s. 32.

²⁹ Znaczenie i faktyczny zakres pojęcia „tajny współpracownik” jeden z autorów resortowych opracowań wyjaśnił trafnie pisząc, że „Sama nazwa tajny współpracownik – dobrze oddaje istotę i charakter powiązań tych osób ze Służbą Bezpieczeństwa. Powiązanie i współdziałanie tych osób ze Służbą Bezpieczeństwa jest tajne, tj. niejawne, ukryte, głęboko zakonspirowane przed otoczeniem. O tym, że określona osoba współpracuje ze Służbą Bezpieczeństwa, nie może wiedzieć nikt niepowołany” (AIPN, MSW II 3633, R. Musiał, *Pozyskanie TW. Drob i opracowanie*, k. 12).

³⁰ Wzór zobowiązania, AIPN, MSW II 31505.

³¹ W części niniejszej analizy wykorzystuję informacje zawarte w moim artykule *Tajni współpracownicy pionów operacyjnych aparatu bezpieczeństwa w latach 1950–1984*, „Pamięć i Sprawiedliwość” 2003, nr 1, s. 109–131.

³² Niestety, nadal nie udało się odnaleźć szczegółowych danych za lata 1986–1988. Zostały one odtworzone w przybliżeniu na podstawie danych cząstkowych.

³³ AIPN, IPN 0297/43, t. 62, *Jak należy budować sieć...*, s. 5.

³⁴ Statystycznie rzecz ujmując, oznaczało to, że na jedną sprawę operacyjną przypadało co najmniej trzech pracowników SB, których było także znacznie więcej niż tajnych współpracowników (10 779 w 1966 r.).

³⁵ AIPN, IPN 0394/1, t. 3, *Tajni współpracownicy [Służby Bezpieczeństwa] w latach 1975–1978*, bp.; IPN 0394/1, t. 5, *Dane statystyczne dot. tajnych współpracowników Służby Bezpieczeństwa w latach 1968–1974*, k. 36; H. Dominiczak, *Organy bezpieczeństwa PRL 1944–1990*, Warszawa 1997, s. 247.

³⁶ Por. przypis pod tabelą nr 1.

³⁷ AIPN, MSW II 3643, *Analiza. Podstawowe trendy i tendencje wynikające z porównania materiałów Biura „C” MSW z lat 1986–87–88*; IPN 0326/581, t. 2, *Zestawienia statystyczne dotyczące stanu zainteresowań operacyjnych SB pionów i departamentów MSW*; por. także P. Piotrowski, *Struktury Służby Bezpieczeństwa MSW 1975–1990*, „Pamięć i Sprawiedliwość” 2003, nr 1, s. 51–107.

³⁸ AIPN, IPN 0326/580, *Zestawienia statystyczne dot. stanu zainteresowań operacyjnych SB pionów departamentów MSW: Ochrony Konstytucyjnego Porządku Państwa, Ochrony Gospodarki, Studiów i Analiz oraz byłych departamentów MSW – III, IV, V i VI na dzień 31.12.1989*, bp.

³⁹ Cyt. za A. Dudek, *Reglamentowana rewolucja. Rozkład dyktatury komunistycznej w Polsce 1988–1990*, Kraków 2004, s. 348.

⁴⁰ H. Dominiczak, *op. cit.*, s. 43.

⁴¹ Tutaj agentura jest rozumiana dosłownie, tzn. jako osoba aktywnie rozpracowująca „wrogie środowisko”. Zob. *ibidem*, s. 43; *Aparat bezpieczeństwa w Polsce w latach 1950–1952...*; informacje Andrzeja Paczkowskiego znajdują także potwierdzenie we wspomnianym już opracowaniu *Jak należy budować sieć...*, s. 4.

⁴² AIPN, IPN 0394/12, t. 1. *Informacja dot. niektórych danych statystycznych z pracy Służby Bezpieczeństwa w 1981 r.*, bp.

⁴³ AIPN, IPN 0326/580. *Zestawienia statystyczne dot. stanu zainteresowań...*

⁴⁴ AIPN, IPN 0297/43, t. 62, *Jak należy budować...*, s. 5.

⁴⁵ AIPN, IPN 0394/6, t. 1. *Informacja o niektórych danych dotyczących kandydatów, tajnych współpracowników, spraw operacyjnych, postępowań przygotowawczych, kleru rzymsko-katolickiego oraz osób ubiegających się o wyjazd do państw kapitalistycznych za rok 1975*, bp.

⁴⁶ AIPN, IPN 0394/13, t. 1, *Informacja dot. niektórych danych statystycznych z pracy Służby Bezpieczeństwa w 1982 roku*, bp.; AIPN, IPN 0394/12, t. 1, *Informacja o niektórych danych statystycznych z pracy Służby Bezpieczeństwa w roku 1980*, bp.

⁴⁷ AIPN, IPN 0394/6, t. 1. *Informacja o niektórych danych dotyczących kandydatów, tajnych współpracowników, spraw operacyjnych, postępowań przygotowawczych, kleru rzymsko-katolickiego oraz osób ubiegających się o wyjazd do państw kapitalistycznych za rok 1975*, bp.

⁴⁸ Zamieszczone w załączniku tabele nie uwzględniają odnośnych danych pionu I – wywiadu (Departamentu I w MSW), które jak na razie nie są dostępne.

Zatwierdzam.

Minister
Bezpieczeństwa Publicznego
Stanisław Radkiewicz

Lublin, 13 II 1945 r.

INSTRUKCJA (TYMCZASOWA)

[o] pozyskaniu, pracy i ewidencji agenturalno-informacyjnej sieci

I. WYBÓR KANDYDATÓW DLA WERBOWANIA I WERBOWANIE

Jeśli otrzymamy informację, że jakiś osobnik zajmuje się przestępczą działalnością, to najszybsze i najpewniejsze dane o jego wrogiej działalności otrzymamy tylko w tym wypadku, jeśli będziemy mieli przy nim wiernego, oddanego nam człowieka, tzw. agenta.

Ażeby znaleźć takiego wiernego nam człowieka, pracownik operacyjny, otrzymawszy dane o wrogiej działalności jakiegokolwiek osobnika, powinien natychmiast dowiedzieć się o jego miejscu zamieszkania i pracy, żeby zorientować się w otaczającym go towarzystwie. Znając miejsce zamieszkania, dowiemy się, z kim interesujący nas osobnik zamieszkuje, kto mieszka w sąsiedztwie, jakie są wzajemne ich stosunki i charakterystyki.

Znając miejsce pracy, dowiemy się, czym dany osobnik się zajmuje, co robi jego otoczenie, i poznamy jego bliskie znajomości.

Zebrawszy takie dane, operacyjny pracownik powinien wybrać ze środowiska otaczającego interesującą nas osobę, jednego albo dwóch (najlepiej jednego w miejscu pracy i jednego w miejscu zamieszkania) ludzi, z którymi on jest w bliskich stosunkach, i pod jakimś wymyślonym pozorem wezwać ich do jakiegokolwiek wybranego urzędu, ale w żadnym wypadku nie do gmachu Bezpieczeństwa.

Przyczyna wezwania dla rozmowy powinna być tak opracowana, aby wezwany i jego bliscy w żadnym razie nie mogli się domyśleć, że wzywa ich pracownik Bezpieczeństwa.

W toku rozmowy wezwany także nie powinien wiedzieć, że z nim rozmawia pracownik Bezp[ieczęństwa]. Jeśli w toku rozmowy pracownik Bezp[ieczęństwa] uzna, że dany osobnik nadaje się do werbowania i ma dane o interesującej nas osobie, wtedy operacyjny pracownik przedstawia się wezwanemu jako pracownik Bezpieczeństwa i proponuje mu współpracę, tzn. werbuje go.

W celu zawierbowania kogoś z członków śledzonej przez nas grupy czy organizacji operacyjny pracownik także dowiadyuje się o miejscu zamieszkania i pracy jego i zbiera wszelki kompromitujący materiał na członka śledzonej organizacji, i jednocześnie, wg możliwości, organizuje kilkudniowe śledzenie tego osobnika celem zapoznania się z jego znajomymi i ich adresami.

Mając powyższe materiały i dane, zestawia się i daje do zatwierdzenia Kierownikowi plan ściśle tajnego zatrzymania, upatrzonego dla zawierbowania obiektu, a po zatwierdzeniu go, wykonuje się.

W czasie werbowania nie należy zawierbowanemu mówić, dla rozpracowania czego jest zaangażowany, ale początkowo należy mu polecić, by zawiadamiał o wszystkich wystąpieniach i nastrojach antypaństwowych.

Mając zgodę od zawierbowanego na współpracę, bierze się od niego zobowiązanie. Zobowiązanie piśse się w dowolnej formie, z tym, żeby zawierało w treści chęć danego pracownika do aktywnej współpracy z organami Bezp[ieczęństwa] Publ[icznego], obowiązek natychmiastowego zawiadamiania o wszystkich wrogich elementach oraz sumienne wykonywanie wszelkich powierzonych mu zleceń w określonym terminie. Oprócz tego w zobowiązaniu powinien zawierbowany napisać, że [z]obowiązuje się zawsze i wszędzie współpracę swoją z organami Bezp[ieczęństwa] Publ[icznego] utrzymywać w najgłębszej tajemnicy, a za rozgłoszenie jej poniesie srogą odpowiedzialność. Werbowany wybiera sobie pseudonim. Zobowiąza-

nie pisze zawerbowany sam i sam też je podpisuje. Następnie powinien napisać dokładny swój życiorys i podać w nim spis swoich bliskich znajomych, i wszystko to zarazem zostawić u pracownika BP. W wypadku gdy werbowany odmówi współpracy z nami, to należy wziąć od niego zobowiązanie, że o treści rozmowy i przyczynie wezwania nikomu nigdy nie powie, i uprzedzić, że jeżeli zobowiązania nie dotrzyma, to będzie pociągnięty do odpowiedzialności.

Mając zezwolenie na zawerbowanie jednego z członków rozpracowanej organizacji, ostatni zostaje ściśle tajnie zatrzymany i przyprowadzony na wcześniej przygotowane mieszkanie dla odbycia z nim rozmowy. Z początku proponuje się zatrzymanemu opowiedzieć o sobie wszystko dokładnie, o swoich krewnych i znajomych. Jeśli zatrzymany sam otwarcie przyzna się do przynależności do wrogiej nam grupy czy organizacji i opowie o działalności swoich współdziałaczy, to operacyjny pracownik spisuje protokół jego zeznań w charakterze [kandydata na agenta], a następnie proponuje mu współpracę z nami, co potwierdza się zobowiązaniem.

W wypadku gdy zatrzymany nie powie o swojej przynależności do wrogiej nam organizacji, wtedy prac[ownik] oper[acyjny] ustnie przedstawia parę faktów wykazujących jego wrogą działalność, mówiąc przy tym, że wszystko o nim wiemy, proponuje mu być otwartym i samemu wszystko opowiedzieć. Przy pozytywnym wyniku z zeznań takich spisuje się protokół, następnie proponuje się współpracę z nami, co także potwierdza się zobowiązaniem. Jeżeli natomiast zatrzymany nie jest szczerym i nie chce mówić z nami o swej wrogiej działalności, to takiego się aresztuje i prowadzi przeciwko niemu śledztwo.

W wypadkach gdy zatrzymany przyznaje się do wrogiej działalności, ale kategorycznie odmawia współpracy, to takiego także się aresztuje i prowadzi przeciwko niemu śledztwo.

II. DOBÓR I WERBOWANIE AGENTURY DO PRACY WYWIADOWCZEJ ZA GRANICĄ

Do pracy za granicą w większości wypadków, przy dobieraniu kandydatów dla werbowania, zwraca się uwagę na:

1. Znajomość języka tego państwa, dokąd agent ma być przerzucony.
2. Ewentualną bliską rodzinę i znajomości w tym państwie.
3. Znajomość miejscowości, w której agent ma przebywać.
4. Znajomość obyczajów danego państwa.
5. Rodzinę i związek z nią na terenie Polski oraz jego stosunki wzajemne.

Takich agentów zasadniczo najlepiej werbować, podkreślając mocno uczucia patriotyczne.

III. WERBOWANIE AGENTURY W MIEJSCACH ODOSONBIENIA

Werbowanie agentury w miejscach odosobnienia prowadzi się w środowisku aresztowanych, otwarcie przynajętych się do winy i śledztwo, co do których już zostało zakończone.

W wypadkach kiedy między aresztowanymi nie ma kandydata dla zawerbowania, a agent jest potrzebny, to wtedy za pozwoleniem kierownika, w specjalnych wypadkach, można wykorzystać dobrze sprawdzonych w praktycznej robocie agentów znajdujących się na swobodzie. Wybrany do tego celu agent powinien być uprzedzony i zapoznany z regulaminem więziennym i powinien znać dokładnie przyczynę aresztowania.

IV. PRZEWERBOWYWANIE ZAGRANICZNEJ AGENTURY

Przewerbowywanie tego rodzaju agentury może być dwojakie:

1. Jeżeli agent jest przez nas aresztowany i znajduje się w więzieniu.
2. Jeżeli agent znajduje się na swobodzie.

Przewerbowywać zaaresztowanych przez nas zagranicznych agentów (obcych wywiadów) można tylko w tym wypadku, gdy taki agent opowiedział nam wszystko o swojej działalności, podał wszystkie swoje znajomości i stosunki oraz jest dla nas obiektem dla wykorzystania w odkryciu dalszych zamiarów tego wywiadu, jego stosunków i dezinformacji jego. O jego aresztowaniu nie mogą wiedzieć jego kierownicy i współdziałacze.

Przewerbować agenta obcego wywiadu znajdującego się na swobodzie można tylko po dokładnym poznaniu jego działalności i kierunku oraz możliwości wykorzystania go w potrzebnym celu.

W celu przewerbowania takiego agenta należy konspiracyjnie aresztować go, aby o tym nie wiedziało jego kierownictwo i współdziałacze. W wypadku gdy w czasie przesłuchania konspiracyjnie aresztowanego agenta obcego wywiadu okaże się, że on nie jest szczerym i nie wzbudza zaufania albo też z innych powodów nie nadaje się do wykorzystania przez nas – wtedy należy aresztować go formalnie i prowadzić przeciwko niemu śledztwo.

Operacyjny pracownik, wybrawszy odpowiednią kandydaturę dla werbowania, musi napisać raport o pozwolenie na to.

W raporcie należy uwzględnić:

1. Charakterystykę danego obiektu zainteresowania, dla którego jest projekt zawerbowania agenta.
2. Pełne dane o osobniku projektowanym do werbowania.
3. Jakie stosunki utrzymuje projektowany dla zawerbowania z osobami interesującego nas obiektu.
4. Jakim sposobem projektuje się wprowadzić go do rozpracowania obiektu.
5. Jakim sposobem projektuje się przeprowadzenie werbowania.

Sankcję na werbowanie agentów i informatorów mają prawo wydać:

W Centralnych i Wojewódzkich Urzędach Bezp[ieczeństwa] – kierownicy urzędów i odpowiednich działów.

W Powiatowych Urzędach – Kierownicy albo zastępcy (w wypadku nieobecności pierwszego).

Sankcje na zorganizowanie rezydencji, naznaczenie rezydenta i przewerbowanie agentów mają prawo wydać:

W Centralnych, Wojew[ódzkich] i Pow[iatowych] Urzędach Bezp[ieczeństwa] – kierownicy urzędów i ich zastępcy.

V. ORGANIZACJA REZYDENCJI

W wypadkach gdy pracownik operacyjny utrzymuje stosunki z wieloma agentami albo informatorami i nie może regularnie spotykać się z nimi, to wtedy wybiera spośród swoich agentów jednego inteligentnego, zdyscyplinowanego i oddanego agenta, któremu po dokładnym przeszkoleniu oddaje 4–6 swoich agentów (każdego oddzielnie), z którymi ma pracować. Rezydent musi się z nimi regularnie spotykać, przyjmować od nich agenturalne doniesienia i dawać im instrukcje i zlecenia. Z rezydentem spotyka się operacyjny pracownik, który przyjmuje od niego agenturalne doniesienia, zapoznaje się z nimi i wydaje przez rezydenta zlecenia i instrukcje do dalszej pracy dla każdego agenta oddzielnie.

Jeżeli zajdzie potrzeba, pracownik operacyjny może polecić rezydentowi zorganizowanie spotkania z którymś z jego podwładnych agentów.

Zorganizowanie rezydencji nie tylko odciąża pracownika operacyjnego, ale daje także możliwość rozszerzenia sieci agenturalnej i chroni przed rozszyfrowaniem (rozkonspiowaniem).

VI. PRACA Z AGENTURĄ

Od prawidłowej organizacji pracy z agenturą zależy jej owocność. Pracownik operacyjny obowiązany jest, bez przerwy, pracować nad rozszerzeniem swego światopoglądu, gdyż tylko taki pracownik może zorganizować pracę z agenturą i może na nią wpływać w potrzebnym kierunku.

Pracownik operacyjny o niższym stopniu inteligencji od swojej agentury nie potrafi brać aktywnego udziału w rozmowach i dać odpowiednią i zadowalającą odpowiedź na interesujące ich zagadnienia. W tym przypadku agentura szybko się zorientuje i to wpływa na poniżenie autorytetu pracownika.

W pracy z agenturą należy być bardzo uważnym i troskliwym, ażeby nie odsunąć od siebie agenta, a odwrotnie, zainteresowaniem się nim przyzwyczać go do siebie i zainteresować agenta tak, by miał chęć pracować i wykonywać zlecenia operacyjnego pracownika oraz przychodził do niego z konkretnymi materiałami.

Nim prac[ownik] oper[acyjny] rozpocznie pracę z agentem, powinien wcześniej poznać jego dodatnie i ujemne cechy charakteru, jego skłonności i możliwości.

W żadnym wypadku nie należy spoufalać się z agentem, przyjmować małe czy duże podarki od niego, organizować jakiegokolwiek przyjęcia czy wypitki. Z agentami-kobietami nie można dopuścić do jakichś intymnych stosunków, ponieważ wszystko to demoralizuje agenturę, podrywa w jej oczach autorytet prac[ownika] oper[acyjnego] i stawia go w pewnej zależności od niej.

Pracownik oper[acyjny] nie powinien spotykać się z agenturą: w wojskowym mundurze, w gmachu Bezp[ieczeństwa] czy Milicji, w swoim albo agenta mieszkaniu, nie [powinien] dawać przez swoich znajomych agentowi żadnych listów ani kartek i nie [powinien] dopuścić do tego, by on do niego w ten sposób wiadomości posyłał.

W systematycznej pracy z agentem prac[ownik] oper[acyjny] powinien wychowywać go w duchu oddania i dyscypliny przy poruczonych zleceniach.

Przyjmowanie agentów (spotkania z agenturą)

Wszystkie sekcje mające u siebie agenturę powinny mieć konspiracyjne mieszkania dla przyjmowania agentury. Na jednym mieszkaniu można przyjmować nie więcej niż 5–7 agentów. W konspiracyjnych mieszkaniach powinni być przyjmowani agenci, do których ma się zaufanie.

Z resztą agentury można spotykać się na ulicach, w teatrach, kinach, restauracjach, parkach itd., przy czym spotkanie takie należy organizować tak, żeby nie zwrócić na siebie uwagi otoczenia i nie dekonspirować agenta.

Spotkania z agenturą w konspiracyjnych mieszkaniach należy organizować tak, żeby nie spotkało się naraz dwóch agentów, bo to może pociągnąć za sobą rozkonspirowanie jednego przed drugim.

Pracownik oper[acyjny] do mieszkania konspiracyjnego powinien przychodzić tylko w cywilnym ubraniu.

Przed wejściem i po wyjściu z konspiracyjnego mieszkania prac[ownik] oper[acyjny] i agent powinni sprawdzić, czy ich kto nie śledzi.

Konspiracyjne mieszkanie należy dobierać w ten sposób, żeby było izolowane od sąsiadów i miało oddzielne wejście.

Aby takie mieszkanie nie wzbudzało podejrzeń sąsiadów i żeby rzeczy jego były pod nadzorem, można w takim mieszkaniu ulokować jakąś starszą kobietę, która ma mało krewnych w tym mieście, zameldować należałoby ją tak, aby ani biuro ewidencji, ani sąsiedzi nie wiedzieli, że to mieszkanie, jak i kobieta mają jakiś związek z Bezp[ieczeństwem] Publ[icznym]. Od ulokowanej na mieszkaniu konspiracyjnym kobiety bierze się zobowiązanie, że zachowa w najgłębszej tajemnicy swoją i mieszkania konsp[iracyjnego] przynależność do organów Bezp[ieczeństwa] i że nie będzie przyjmowała w swoim mieszkaniu ludzi bez naszego zezwolenia.

Gospodyni mieszkania konsp[iracyjnego] nie powinna zapraszać do siebie krewnych lub znajomych.

VII. SPRAWDZANIE PRACY AGENTURY

Zasadniczą formą sprawdzania agenta jest wprowadzenie do tego samego obiektu zainteresowania drugiego, tj. równoległej agentury, i regularne śledzenie za agentem i obiektem, do którego przydzielony jest dany agent.

VIII. AGENTURALNE DONIESIENIA

Operacyjny prac[ownik] musi swoją agenturę nauczyć pisać doniesienia w ten sposób, żeby nie były długie i zawierały wszystko, o czym chce agent zawiadomić.

Jeżeli agent w swoim doniesieniu wspomina o jakiejś osobie, to obowiązkowo powinien o niej podać wszelkie dane.

Wszystkie doniesienia agent obowiązany jest podpisywać tylko swoim pseudonimem.

Prac[ownik] oper[acyjny], otrzymawszy doniesienie, obowiązany jest dokładnie zapoznać się z nim i dać zlecenie do dalszej pracy.

Potem, jeżeli to potrzebne, odbija doniesienie agenta w kilku egzemplarzach, a oryginał z kopią odbitą na maszynie (żeby było lżej odczytać), po złożeniu raportu u kierownika, wszywa do teczki służbowej

agenta. Resztę odpisów w oddzielnej teczce podszywa do rozpracowania – w zależności od tego, o kim jest to doniesienie i jaki ma dalszy plan działania w związku z otrzymanym raportem.

Na odpisach doniesienia, u góry, z lewej strony, powinien być podany pseudonim agenta, z prawej strony napis „ściśle tajne” i nazwisko operacyjnego pracownika, który przyjął doniesienie. Na końcu doniesienia powinny być wypisane nowe zlecenia dla agenta.

Agenturalnych doniesień do materiałów śledczych nie włącza się.

IX. NAGRADZANIE AGENTURY

Nagrodą dla agentów mogą być nie tylko pieniądze, ale i zorganizowanie pomocy w otrzymaniu mieszkania, pracy itd. Jeżeli chodzi o wydzielanie nagród, to prac[ownik] oper[acyjny] powinien działać bardzo rozważnie i ostrożnie, nie każdy agent pracuje tylko dla pieniędzy i wynagrodzenia.

Nie należy przyzwyczaić [sic!] agenta do pracy tylko za pieniądze, tj. jeśli mu się dziś zapłaci, to doniesienie będzie, a jeśli nie, to i doniesienia nie ma.

W wypadku gdy prac[ownik] oper[acyjny] uważa, że agenta – za dobrą pracę – należy czymś wynagrodzić, to powinien to zrobić w ten sposób, że w prywatnej z nim rozmowie dowie się, czego agentowi najbardziej trzeba, w czym mu może pomóc, i wg możliwości obiecuje mu tę pomoc, i swoją obietnicę wykonuje.

W wypadku jeżeli agentowi należy podziękować za wydatną pracę jakimś cennym подарunkiem, to taki podarunek daje się agentowi z okazji jego imienin, urodzin czy też jakiegoś święta.

X. ZMIANA MIEJSCA ZAMIESZKANIA AGENTA

Przy zmianie miejsca zamieszkania z jednego miasta do drugiego prac[ownik] oper[acyjny] na ostatnim spotkaniu z agentem umawia hasło dla nawiązania łączności agenta z pracownikiem Bezp[ieczeństwa] Publ[icznego] tego miasta, do którego ma być przeniesiony. Po wyjeździe agenta prac[ownik] oper[acyjny], z którym agent utrzymywał łączność, obowiązany jest zawiadomić kierownika aparatu Bezp[ieczeństwa] tej miejscowości, do której agent wyjechał.

Kierownikowi podaje dokładny adres agenta i hasło dla nawiązania kontaktu oraz poleca nawiązać łączność i o rezultatach zawiadomić.

Po otrzymaniu potwierdzenia, że agent znajduje się już na miejscu nowego zamieszkania, do dyspozycji aparatu Bezp[ieczeństwa], na rozporządzenie którego wyjechał, wysyła się teczkę osobistą i służbową agenta.

XI. ZAŁOŻENIE OSOBISTEJ I SŁUŻBOWEJ TECZKI AGENTA

Dla każdego agenta zakłada się osobistą i służbową teczkę. Osobista teczka (dzieło) powinna zawierać:

1 Rozdział.

1. Wypełnioną przez prac[ownika] oper[acyjnego] ankietę agenta z przyklejoną do niej fotografią (patrz zał. nr 1).

2 Rozdział.

1. Raport prac[ownika] oper[acyjnego] o werbowaniu agenta z rezolucją kierownika, sankcjonującą werbowanie.

2. Zobowiązanie agenta o współpracy.

3. Życiorys agenta.

4. Spis nazwisk znajomych agenta.

3 Rozdział.

1. Materiał o kontroli agenta.

Służbowa teczka agenta

W służbowej teczce agenta powinno podszywać się wszystkie oryginały agenturalnych doniesień i plany wprowadzenia agenta do takiego czy innego rozpracowania. O prowadzeniu takich teczek agentura wiedzieć nie powinna.

XII. ZERWANIE ŁĄCZNOŚCI Z AGENTEM

Zrywać łączność z agentem można w wypadkach następujących:

1. Rozkspirowanie agenta.
2. Niemożliwość dalszego wykorzystania agenta.
3. Brak zaufania do agenta.
4. Ciężka choroba czy śmierć agenta.

O zamiarze zerwania łączności z agentem prac[ownik] oper[acyjny] pisze swojemu kierownikowi dokładny raport, w którym charakteryzuje działalność jego za okres współpracy z nami i wskazuje przyczyny-potrzeby zerwania z nim kontaktu.

Po otrzymaniu pozwolenia od kierownika na zerwanie łączności z agentem kontakt urywa i teczkę służbową agenta wraz z raportami przesyła do grupy ewidencyjnej dla złożenia do archiwum.

XIII. PRZECHOWYWANIE OSOBISTYCH I SŁUŻBOWYCH TECZEK AGENTURY

Wszystkie osobiste tečky agentury znajdujące się w Sekcjach powinny być przechowywane w żelaznych sejfach u kierowników Sekcji. Dostęp do tych szaf może mieć tylko kierownik sekcji albo jego zastępca. Operacyjni pracownicy mający łączność z agentami mogą brać w razie potrzeby tečky osobiste agentów osobiście od kierowników sekcji i im je zwracać.

Po zakończeniu pracy szafy powinny być codziennie opieczętowane albo zaplombowane. Służbowe tečky agentów powinny znajdować się u oper[acyjnego] prac[ownika], z którym oni mają łączność. Po zakończeniu dnia pracy tečky należy zamykać do żelaznych szaf, które należy zapieczętować lub zaplombować.

XIV. EWIDENCJA AGENTURALNO-INFORMACYJNEJ SIECI

Każdego nowo zawerbowanego rezydenta, agenta czy informatora wciąga się do ewidencji przy wojewódzkim, powiatowym czy miejskim urzędzie Bezp[iecieństwa] Publ[icznego].

Dla każdego nowo przyjętego rezydenta, agenta czy informatora wypełnia się specjalną kartę (załącznik nr 2).

Na zawerbowanego przez aparat Wojew[ódzkiego] Urzędu Bezp[iecieństwa] Publ[icznego] wypełnia się jedną karteczkę, którą oddaje się do grupy ewidencyjnej agenturalno-informatorskiej sieci Województwa.

Na zawerbowanego przez aparat Pow[iatowego] Urz[ędu] Bezp[iecieństwa] Publ[icznego] wypełnia się jedną kartę, wg formy nr..., i przechowuje się u kierownika urzędu albo jego zastępcy.

Centralny Urząd Bezp[iecieństwa] Publ[icznego] (Ministerstwo) prowadzi kartotekę całej agent[uralno]-informatorskiej sieci, zawerbowanej przez wydziały i sekcje Ministerstwa.

Na każdego zawerbowanego przez aparat Ministerstwa BP wypełnia się jedną kartę, którą oddaje się do grupy ewidencji centralnego aparatu (Ministerstwa) Bezp[iecieństwa] Publ[icznego].

Centralny aparat prowadzi cyfrową ewidencję agent[uralno]-inform[atorskiej] sieci Województw i Powiatów.

W związku z tym Wojew[ódzkie] Urzędy Bezp[iecieństwa] Publ[icznego] obowiązane są co miesiąc – 30 dnia – zestawiać dane i wysyłać do Centr[alnego] Aparatu specjalną informację i ilość agent[uralno]-inform[atorskiej] sieci wg ustanowionego formularza (zał. nr 3).

Załączniki nr 1 (drukuję się wzór ankiety agent[uralno]-inform[atorskiej]).

Załącznik nr 2 (drukuję się wzór karty ewidencyjnej agent[uralno]-inform[atorskiej] sieci).

Załącznik nr 3 (drukuję się formę informacji o agent[uralno]-inform[atorskiej] sieci, którą Wojew[ódzki] UBP obowiązane są przedstawić 30 każdego miesiąca)¹.

Dyrektor Departamentu I MBP
(–) Romkowski, ppłk

¹ Załącznik do instrukcji stanowi pominięty w druku wzór formularza: Kwestionariusz agenta-informatora.

Warszawa, dnia 15 sierpnia 1953 r.

ROZKAZ nr 025/53 **o pracy aparatu bezpieczeństwa publicznego z siecią agenturalną**

Realizacja budownictwa podstaw socjalizmu odbywa się w warunkach ostrej walki klasowej w mieście i na wsi. Im większe są sukcesy i osiągnięcia Państwa Ludowego, tym zacieklej skompromitowane i odizolowane wrogie reakcyjne elementy, inspirowane i hojnie opłacane przez wywiady imperialistyczne, chwytają się bardziej perfidnych i zamaskowanych metod walki, stosując szpiegostwo, dywersję, sabotaż, terror i wrogą propagandę w różnych dziedzinach życia gospodarczego i polityczno-społecznego naszego kraju.

Organa Bezpieczeństwa Publicznego powołane są do walki z wrogami Polski Ludowej, do wykrywania, unieszkodliwiania wszelkich wrogich elementów, paraliżowania zamierzeń wrogich ośrodków imperialistycznych.

Podstawowym narzędziem dla realizacji zadań organów bezpieczeństwa jest sieć agenturalna. Praca z siecią agenturalną to praca wyjątkowo ważna, wymagająca ideowości i uświadomienia politycznego, praca decydująca o rozgromieniu wrogich zamierzeń, o naszych sukcesach.

W poszczególnych ogniwach aparatu bezpieczeństwa zdołano osiągnąć poważne wyniki wtedy, gdy właściwie były stosowane przemyślane formy i metody pracy agenturalnej.

W całym jednak aparacie bezpieczeństwa praca agenturalna wykazuje braki, które wróg wykorzystuje i w rezultacie w wielu wypadkach bezkarnie prowadzi przestępczą, szpiegowską, sabotażowo-dywersyjną działalność.

Analiza pracy operacyjnej poszczególnych ogniw wykazała, iż poważna część pracowników aparatu nie posiada dostatecznej znajomości zasad pracy agenturalnej i nie wykonuje w tej dziedzinie swoich podstawowych obowiązków. Często następuje zatracenie kontrwywiadowczego charakteru pracy, prymitywizm i spłykanie pracy operacyjnej, stosowanie nieraz już przeżytych metod agenturalnych, dawno rozszfrowanych i nieodpowiadających obecnemu etapowi walki z wrogiem.

Wielkie i odpowiedzialne zadania organów bezpieczeństwa na obecnym etapie walki klasowej wymagają skoncentrowania uwagi całego aparatu na pracy agenturalnej, ostrej walki z płycizną, powierzchownością oraz jednolitego określenia zasad pracy agenturalnej na podstawie dotychczasowych doświadczeń walki z wrogiem.

W związku z powyższym

rozkazuję:

1. Cały wysiłek aktywu kierowniczego wszystkich szczebli skierować na właściwe zorganizowanie, kierowanie i kontrolę pracy agenturalnej, zdobywanie nowej sieci, stosowanie różnorodnych, przemyślanych kombinacji operacyjnych, wypracowywanie coraz lepszych form i metod pracy z siecią agenturalną.

W procesie zdobywania sieci agenturalnej i pracy z nią łamać radykalnie i tępić: szablonowość, prymitywizm i biurokracizm, utrudniające przestawienie aparatu operacyjnego na właściwą pracę z siecią. Zwalczać bezwzględnie w pracy agenturalnej fakty lekceważenia zasad praworządności rewolucyjnej i postępowania sprzecznego z moralno-polityczną postawą funkcjonariusza ludowego aparatu bezpieczeństwa.

2. Popularyzować osiągnięcia i sukcesy uzyskane w pracy agenturalnej, wysoko wynagradzać i awansować oraz śmiało wysuwać na stanowiska kierownicze pracowników uzyskujących dobre wyniki w pracy agenturalnej. W stosunku do pracowników, którzy zaniedbują pracę agenturalną, wyciągać odpowiednie wnioski, a fakty łamania praworządności, oszukiwania lub innych nadużyć dokonanych na odcinku pracy z siecią agenturalną traktować jako przestępstwa kwalifikujące się do skierowania na drogę sądową.

3. Z dniem 15 sierpnia 1953 r. wprowadzić do użytku w codziennej pracy operacyjnej załączoną Instrukcję nr 012/53 określającą podstawowe zasady pracy z siecią agenturalną.

Wprowadzić do programów szkolenia aparatu bezpieczeństwa ustalone w załączonej Instrukcji zasady pracy z siecią agenturalną. Walczyć o właściwe przygotowanie i teoretyczne uzbrojenie absolwentów szkół operacyjnych do trudnej i zaszczytnej pracy agenturalnej. Na podstawie osiągnięć i braków ujawnionych w pracy z siecią agenturalną uczyć i wychowywać aparat celem dalszego systematycznego podwyższenia poziomu pracy agenturalnej. Rozwijać w pracy i szkoleniu myśl twórczą. Dyrektorów Departamentów Operacyjnych, Szefów WUBP, Szefów PUBP, Naczelników Wydziałów i Kierowników Sekcji czynię odpowiedzialnymi za wprowadzenie w życie i przestrzeganie ww. Instrukcji o pracy z siecią agenturalną.

Z dniem ukazania się niniejszego Rozkazu tracą moc obowiązującą wszystkie dotychczas wydane w tym zakresie przepisy.

MINISTER
(-) ST[ANISŁAW] RADKIEWICZ

INSTRUKCJA nr 012/53 o pracy aparatu bezpieczeństwa z siecią agenturalną

Organa bezpieczeństwa publicznego są powołane do ochrony usankcjonowanego przez Konstytucję Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej ustroju ludowo-demokratycznego i zwalczania wszelkiej działalności zmierzającej do podważenia lub osłabienia naszego Państwa.

Działające w ramach prawa ludowego organa bezpieczeństwa publicznego, prowadzą nieugiętą walkę z agentami imperializmu, ze szpiegami, dywersantami, sabotażystami oraz z wszelką inną działalnością wroga klasowego wymierzoną przeciwko budownictwu socjalistycznemu w naszym kraju.

Głównym i niezbędnym orężem aparatu bezpieczeństwa w walce z podstępny, dwulicowym wrogiem jest sieć agenturalna.

Aparat bezpieczeństwa musi pokonać wszystkie trudności i zmobilizować wszystkie swe siły do walki o rozbudowanie sieci tajnych współpracowników, którzy werbowani i kierowani na najbardziej zagrożone odcinki pomogą wykrywać, paraliżować i likwidować w zarodku przestępczą działalność, pomogą chronić zdobycze socjalizmu.

Pracownicy aparatu bezpieczeństwa winni rozumieć w całej pełni wagę i znaczenie pracy agenturalnej i cenić ją jako pracę głęboko ideową, polityczną i zaszczytną.

Głębokie zrozumienie i przyswojenie niniejszej Instrukcji, opracowanej na podstawie doświadczeń nabytych w walce z wrogiem, przyczyni się do opanowania zasad pracy kontrwywiadowczej i do należytego wykonywania w tej dziedzinie podstawowych obowiązków przez pracowników operacyjnych.

I. DEFINICJA I PODZIAŁ SIECI AGENTURALNEJ APARATU BEZPIECZEŃSTWA

Sieć agenturalna składa się z poszczególnych, celowo i planowo zawerbowanych zaufanych, tajnych współpracowników – przy pomocy których organa bezpieczeństwa wykrywają i likwidują wrogą działalność.

Sieć agenturalna składa się z następujących kategorii:

- agentów
- informatorów
- rezydentów.

1. Agent jest to tajny współpracownik organów bezpieczeństwa, który dzięki swoim możliwościom i zdolnościom wykrywa i aktywnie rozpracowuje wszelką wrogą działalność (organizacje, grupy, jednostki). Agent powinien posiadać bezpośrednie dotarcie do ośrodka, grupy lub osób uprawiających wrogą działalność, cieszyć się ich zaufaniem oraz posiadać możliwości rozpracowania. Agent musi być sprawdzany, szkolony, coraz bardziej związywany w toku pracy z aparatem bezpieczeństwa, by gotów był wykonać każde powierzone mu zadanie.

Agent może być zawerbowany:

a) z grona osób uprawiających wrogą działalność (z organizacji, spisku, grupy) względnie spośród najbliższych kontaktów uczestników wrogich ugrupowań, posiadających dostęp i możliwości pełnego rozpoznania lub nawet uczestnictwa w działalności wrogiej organizacji,

b) z liczby osób, które ze względu na swój poziom, walory wywiadowcze, zainteresowania wrogiego wywiadu (organizacji, grupy) lub ze względu na możliwości operacyjne mogą być po dokonaniu werbunku wprowadzone do wrogiej organizacji.

Agent zawerbowany spośród uczestników wrogiej organizacji (spisku, grupy, wywiadu) względnie wprowadzony przez aparat bezpieczeństwa do organizacji nie może być w procesie rozpracowania wykonawcą zbrodniczych zamierzeń wroga. Każde zadanie wykonywane przez agenta na polecenie wroga musi być akceptowane przez aparat bezpieczeństwa.

Agent stanowi najważniejsze, najcenniejsze ogniwo sieci agenturalnej ze względu na duże możliwości, wysoką kwalifikację i z uwagi na niezbędność tej kategorii sieci w walce o wykrycie zakonspirowanej działalności wroga.

2. Informator jest to tajny współpracownik organów bezpieczeństwa, który znajduje się lub posiada łączność ze środowiskiem interesującym organa bezpieczeństwa i ujawnia osoby prowadzące wrogą działalność.

Informatorem może być również tajny współpracownik zawerbowany dla wykonania specjalnego zadania – obserwacji osób podejrzanych, ochrony obiektów specjalnego znaczenia, ustalenia i innych.

W odróżnieniu od agenta informator nie posiada bezpośredniego dotarcia do wrogiej organizacji, siatki wywiadu, spisku, grupy, ale znajduje się w środowisku ludzi potencjonalnie [sic!] wrogich i podejrzanych. Informator obserwuje systematycznie przejawy wrogiej działalności, ujawnia osoby prowadzące wrogą działalność i może pomóc w dotarciu do organizacji lub wrogich grup.

Przy prawidłowej pracy pewna ilość informatorów może dotrzeć bezpośrednio do wrogich organizacji i zostać przekwalifikowaną w zależności od warunków i możliwości na wyższą kategorię sieci – na agentów. Informatorów wykorzystuje się w zasadzie do wykonania następujących zadań:

- a) ujawniania osób prowadzących wrogą działalność;
- b) wykonania poszczególnych zadań w rozpracowaniu konkretnych osób;
- c) rozpoznania działalności podejrzanych osób w miejscu pracy i zamieszkania;
- d) zapobiegania możliwości prowadzenia szpiegostwa, dywersji, sabotażu i szkodnictwa na szczególnie ważnych obiektach ekonomicznych, wojskowych i strategicznych;
- e) obserwowania i systematycznego informowania o środowisku i osobach interesujących organa bezpieczeństwa;
- f) ustalenia osób interesujących organa bezpieczeństwa publicznego i inne.

3. Rezydent jest to tajny współpracownik, politycznie sprawdzony, który z polecenia aparatu bezpieczeństwa kieruje pewną liczbą przydzielonych mu informatorów.

Z uwagi na wykonywaną funkcję rezydent musi być wysoce zaufaną osobą odpowiadającą w zasadzie wymogom kadrowego pracownika bezpieczeństwa.

II. ORGANIZACJA I ROZMIESZCZENIE SIECI AGENTURALNEJ

1. Zasadniczym, podstawowym elementem gwarantującym osiągnięcie pełnych sukcesów na odcinku pracy z agenturą jest umiejętna, prawidłowa organizacja i rozmieszczenie sieci agenturalnej.

Przy opracowywaniu planu rozstawienia sieci agenturalnej należy przeprowadzić kontrwywiadowczą analizę terenu, ujawnić rozmieszczenie potencjonalnie wrogiego elementu, obiekty szczególnego zainteresowania wroga, nasilenie wrogiej działalności.

Należy przeprowadzać klasyfikację obiektów w zależności od ich wagi i znaczenia dla gospodarki narodowej, bezpośrednich potrzeb ogólnopństwowych i terenowych.

Przeprowadzając klasyfikację obiektów, należy równocześnie oprzeć się na gruntownej, systematycznej analizie metod i form wrogiej działalności występujących na danym terenie (obiekcie), uwzględniając dotychczasowe doświadczenie naszych jednostek operacyjnych. Na najważniejszych obiektach gospodarczych, społecznych i w skupiskach wrogiego elementu winna być umiejscowiona najcenniejsza sieć agenturalna.

Podstawowym elementem planu rozstawienia sieci agenturalnej jest celowość nasadzania tej sieci. Sieć agenturalną werbujemy względnie nasadzamy zasadniczo dla:

- konkretnych spraw agenturalnych;
- oświetlenia i kontroli operacyjnej wrogiego środowiska (organizacji, grup, jednostek);
- zabezpieczenia operacyjnego danego terenu (zakładu produkcyjnego, instytucji gospodarczych, administracyjnych i społecznych, otoczenia ważnego obiektu gospodarczego, strategicznego, pasa przygranicznego i innych).

2. Niezbędnym instrumentem w walce o uzyskanie właściwej organizacji i rozmieszczenia sieci agenturalnej winny być opracowywane co miesiąc plany pracy agenturalno-operacyjnej, skoncentrowanie uwagi na najważniejszych i najtrudniejszych zadaniach. Zasadniczym zadaniem kierowników Sekcji, Naczelników Wydziałów, Szefów Urzędów i Dyrektorów Departamentów jest prowadzenie systematycznej anali-

zy i kontroli wykonania miesięcznych planów pracy agenturalno-operacyjnej i zabezpieczenie warunków dla wykonania planów.

Miesięczny plan agenturalno-operacyjnej pracy jednostek wypływa z kontrwywiadowczej analizy terenu, stanu prowadzonych rozpracowań i otrzymanych specjalnych dyrektyw na dany miesiąc lub dłuższy czasokres.

Na podstawie otrzymywanych zadań pracownicy operacyjni opracowują miesięczne plany pracy agenturalno-operacyjnej zatwierdzone przez Naczelnika Wydziału (Szefa PUBP).

Miesięczne plany pracy agenturalno-operacyjnej Wydziałów MBP zatwierdza Dyrektor Departamentu (Wicedyrektor). Miesięczne plany pracy agenturalno-operacyjnej Wydziałów w WUBP i PUBP zatwierdza Szef (Z[astęp]ca) WUBP. Kierownicy Sekcji kierują pracą podległych pracowników na podstawie ich planów pracy.

III. WERBUNEK SIECI

Sieć agenturalną, tzn. tajnych współpracowników aparatu bezpieczeństwa, zdobywa się przez werbowanie, czyli zobowiązanie celowo, planowo wybranych, uprzednio opracowanych kandydatów.

Systematyczna, planowa walka o zdobywanie, rozszerzanie zasięgu dotarcia sieci tajnych współpracowników decyduje o sile, o możliwości pracy aparatu bezpieczeństwa.

Na werbunek sieci agenturalnej składają się:

- dobór kandydata do werbunku;
- rozpoznanie kandydata na werbunek;
- opracowanie metod i techniki werbunku;
- przebieg werbunku.

Przy doborze kandydata do werbunku na tajnego współpracownika (wszystkich kategorii) decydującymi elementami są:

a) Cel werbunku ze względu na zadanie, np.: rozpracowanie wrogiej organizacji, pojedynczo działającego wroga, obserwacja osoby rozpracowywanej, rozpoznanie wrogiego środowiska, ustalenie oblicza osoby będącej obiektem zainteresowania organów bezpieczeństwa i inne, pomoc w obsłudze informato-
rów (kandydat na rezydenta).

b) Cel werbunku ze względu na osobę kandydata, tzn. celowość werbunku danej osoby – określenie, czy wybrana osoba dzięki osobistym walorom i możliwościom (kontakty we wrogiej organizacji, dotarcie do interesującego środowiska, możliwości wykonania innych zadań stawianych przez organa bezpieczeństwa) potrafi wykonać dane, konkretne zadanie.

c) Możliwość zawerbowania danego kandydata (podstawy werbunku i prawdopodobieństwo uzyskania pozytywnego rezultatu w werbunku).

d) Możliwość zabezpieczenia konspiracji werbunku.

1. Dobór kandydata na agenta

Kandydata do werbunku na agenta dobieramy:

a) Spośród uczestników organizacji, grupy, na którą prowadzimy sprawę agenturalną, lub z najbliższych wrogich kontaktów organizacji, siatki. Przy dokonywaniu doboru kandydata z członków nielegalnej organizacji, siatki wrogiego wywiadu decydujące znaczenie musi mieć wnikliwa ocena posiadanych dowodów uczestnictwa kandydata we wrogiej organizacji, względnie tej części dowodów, którą wykorzystamy przy werbunku, oraz możliwości dotarcia do interesującego nas obiektu. Ze składu nielegalnej organizacji, siatki szpiegowskiej, wrogiej grupy dobieramy takiego kandydata do werbunku, który przedstawia dla organów bezpieczeństwa najwygodniejszą pozycję, posiada najlepsze możliwości dotarcia i warunki dalszego rozpracowania. W wyjątkowych wypadkach może być kandydatem kierownik organizacji, o ile analiza potwierdzi możliwość zawerbowania, pełnego podporządkowania organizacji (rezydentury, wywiadu), ujawnienia inspiratora organizacji.

Dobierany kandydat z członków działającej siatki szpiegowskiej, nielegalnej organizacji nie powinien być obciążony dokonanymi morderstwami lub aktami dywersji. (Wyjątki wymagają decyzji Ministerstwa względnie Szefa WUBP). W doborze kandydatów na agentów należy unikać w zasadzie takich kandydatów, którzy wywodzą się z członków najbliższej rodziny osób rozpracowywanych (np. brat, ojciec, syn, siostra, matka), bowiem w takich wypadkach grozi dekonspiracja lub dwulicowość zawerbowanego.

b) Spośród innych osób, jeżeli kandydat przez nas dobierany jest zdolny i posiada odpowiednie przygotowanie do wprowadzenia go do rozpracowywanej organizacji i jeśli istnieją możliwości wprowadzenia oraz gwarancja zdobycia w tej organizacji (grupie) zaufania, niezbędnego dla rozpoznania składu osobowego organizacji, metod działania, zasięgu, systemu łączności i in.

Zrozumiałe, że wielkie znaczenie mają tu walory osobiste kandydata, zdolności przystosowania się do trudnej sytuacji (praca wśród wrogów) i zdolności do wykonywania zadań stawianych przez aparat bezpieczeństwa. Kandydatem do werbunku może być bądź osoba, o której wiadomo organom bezpieczeństwa, że wrogi wywiad (organizacja) nastawia się na przyciągnięcie do współpracy, bądź osoba, która poprzez powinowactwo rodzinne lub wspólne w przeszłości prace z członkami nielegalnej organizacji ma możliwości wznowienia bliskich stosunków, i może być z reguły osoba, która dobrowolnie zgłosiła, że wroga organizacja (siatka szpiegowska) wciąga ją do współpracy. Kandydatem na agenta, którego mamy zamiar wprowadzić do rozpracowywanej organizacji, może być wypróbowany informator, o ile odpowiada uprzednio podanym warunkom.

Po dokonaniu doboru kandydata na agenta pracownik bezpieczeństwa przedkłada zwierzchnikowi raport celem uzyskania zezwolenia na opracowanie kandydata na agenta (wzór nr 1).

Zezwolenie na opracowanie kandydata na agenta wydaje: w MBP – Dyrektor Departamentu, w WUBP i dla PUBP – Szef WUBP.

2. Dobór kandydatów na informatorów

Kandydatów na informatorów dobieramy w zależności od zadań, które informator ma wykonać. Najbardziej wartościowi informatorzy to ci, którzy wykrywają wrogą działalność poszczególnych osób, bliżej rozpoznają wrogą bazę (środowisko).

A zatem kandydaci na informatorów do ww. zadań winni rekrutować się z wrogiego lub podejrzanego środowiska albo mieć bliską łączność z osobami tego środowiska.

Jak wynika z definicji, organa bezpieczeństwa wykorzystują również informatorów dla wykonywania szeregu innych zadań: obserwacja osób podejrzanych, wykonywanie różnych zadań w stosunku do osób rozpracowywanych, zapobieganie uprawianiu szpiegostwa, dokonywaniu aktów dywersji, nielegalnemu przekraczaniu granicy, prowadzenie prac ustaleniowych, systematycznego informowania o osobach interesujących organa bezpieczeństwa. W związku z tym kandydaci do werbunku dla takich zadań muszą odpowiadać wymogom omawianym wyżej.

W doborze każdego informatora należy brać pod uwagę jego możliwości współpracy z organami bezpieczeństwa, a przede wszystkim chęć współpracy, warunki zdrowotne, warunki rodzinne i warunki pracy, umiejętność poznawania osób maskujących swe oblicza.

Po dokonaniu doboru kandydata na informatora pracownik bezpieczeństwa przedkłada raport zwierzchnikowi celem uzyskania zezwolenia na opracowanie kandydata na informatora. Zezwolenie na opracowanie kandydata na informatora wydaje Szef PUBP, Naczelnik Wydziału w MBP i WUBP.

Przekazywanie do współpracy członka Partii może nastąpić tylko po uzyskaniu przez Szefa WUBP zgody I Sekretarza KW. Nie wolno werbować członków Partii na materiałach kompromitujących ani za opłatą. Odstąpić od tej zasady można wyłącznie w wyjątkowo ważnej sprawie po uzyskaniu decyzji Dyrektora Departamentu MBP i zezwolenia odpowiedniej instancji partyjnej. To samo dotyczy osób zajmujących kierownicze stanowiska w aparacie władzy państwowej. Werbunek nie może wpłynąć na pozostawienie w szeregach partyjnych członków partii, obciążonych materiałami kompromitującymi. W tych wypadkach, gdy natychmiastowe wydalenie z Partii przekreśliłoby operacyjne możliwości agenta, można wystąpić do odpowiedniej instancji partyjnej o odroczenie terminu wydalenia.

Przy werbunku ani podczas współpracy z członkiem Partii werbowanym na materiałach kompromitujących pracownikowi bezpieczeństwa nie wolno dawać żadnych przyrzeczeń, że współpraca z aparatem bezpieczeństwa zdejmie z niego odpowiedzialność za popełnione wobec Partii przestępstwa.

Ujawnione materiały kompromitujące na członków Partii winny być w każdym wypadku i bezzwłocznie przedstawione właściwej instancji partyjnej.

3. Dobór kandydata na rezydenta

Rezydent, obsługując na nasze zlecenie informatorów, jest w kategorii sieci osobą najbardziej zaufaną i zaznajomioną z metodami pracy aparatu bezpieczeństwa w zakresie swoich zadań. Z tego względu rezydent musi być politycznie pewny, wszechstronnie sprawdzony, odpowiadać w zasadzie wymogom kadrowego pracownika aparatu.

Dobierając kandydata na rezydenta, winniśmy uwzględnić dane personalne kandydata i jego rodziny, ogólny poziom polityczny, inteligencję, zdolności obserwacji i analizowania, postawę moralną, możliwość wykonywania funkcji rezydenta.

Kandydat na rezydenta winien zajmować stanowisko, które umożliwi oddanie koniecznego czasu dla obsłużenia informatorów, a charakter pracy umożliwi szeroki styk z ludźmi. Przy doborze kandydata na rezydenta należy z góry zaplanować obiekt, dział czy rejon (wieś), z którego zamierzamy przekazać informatorów na łączność rezydenta.

Rezydenturę stanowi rezydent wraz z grupą obsługiwanych przez niego informatorów. Rezydentura winna być planowana na określony obiekt (oddział, zmiana) lub określony rejon wiejski (gmina, gromada lub wioska), teren, gdzie trudno jest obsłużyć informatorów (wieś, rejon przygraniczny).

Na rezydentów mogą być dobierani byli pracownicy aparatu bezpieczeństwa zwolnieni na własną prośbę lub ze względów zdrowotnych, w stosunku do których nie ma żadnych zarzutów polityczno-moralnych i zapewniona jest konspiracja pracy w charakterze rezydenta.

Nie wolno dobierać na rezydenta sekretarzy komitetów POP, OOP, pracowników aparatu partyjnego, związkowego, przewodniczących rad narodowych, dyrektorów zakładów przemysłowych lub innych pracowników państwowych na stanowiskach kierowniczych. Zgodę na opracowanie kandydata do werbunku na rezydenta wydaje dla WUBP i PUBP Szef WUBP, w MBP – Dyrektor Departamentu.

4. Opracowanie kandydata na werbunek

a) Opracowanie kandydata na werbunek prowadzi się wg nakreślonego planu, zatwierdzonego przez operacyjnego przełożonego, który uprzednio zatwierdził raport o zezwolenie na opracowanie kandydata do werbunku.

b) Opracowywany kandydat winien być sprawdzony kartą E-15 na szczeblu Ministerstwa w Departamencie II MBP, na szczeblu województwa w Wydziale II WUBP, a następnie rejestrowany w wyżej podanych jednostkach kartą E-14.

c) Opracowanie kandydata do werbunku nie może ograniczyć się do formalnego zebrania danych personalnych, oficjalnych charakterystyk względnie wywiadów. Wszystkie ww. dane są konieczne, dają one jednak dopiero wstępny, powierzchowny obraz kandydata.

Użycie sieci agenturalnej do rozpoznania kandydata może ujawnić oblicze polityczne, stosunek do pracy, charakter i słabotki kandydata, nałogi, przyzwyczajenia, tryb życia, stosunki w życiu prywatnym itd. Nawet przy istnieniu materiałów kompromitujących, które mogłyby być podstawą werbunku, pożądanym jest agenturalne, wszechstronne opracowanie kandydata i dopiero wtedy można przyjąć decyzję o metodzie, którą należy zastosować przy dokonywaniu werbunku. Ujawnienie indywidualnych, charakterystycznych dla danego kandydata cech pozwoli określić, jakie elementy posiadanych materiałów kompromitujących względnie jakie argumenty przy werbunku bez kompromitujących materiałów winny być wysunięte, ażeby uzyskać pozytywny rezultat.

Przy werbunku kandydatów na bardzo poważnych kompromitujących materiałach (agent wywiadu, członek podziemia) koniecznym warunkiem jest przyznanie się do udziału w antypaństwowej działalności (złożenie w tej sprawie wyczerpujących zeznań), ale tylko trafne rozpoznanie pozwoli w właściwy sposób wykorzystać ten materiał i zapewnić sobie pracę zawerbowanego dla aparatu.

Dlatego też opracowanie kandydata do werbunku polega w zasadzie na rozpoznaniu kandydata przy pomocy sieci agenturalnej wg planu zatwierdzonego przez przełożonego. Przy opracowywaniu kandydata do werbunku winny być stosowane kombinacje operacyjne, które by w procesie werbunku dopomogły do przełamania oporów utrudniających zawerbowanie. W okresie opracowania należy nie tylko wszechstronnie rozpoznać kandydata, ujawnić wszystkie jego cechy ważne dla przyszłej pracy, ale i postawić kandydata w sytuacji najwygodniejszej dla przeprowadzenia werbunku.

Przy opracowywaniu kandydata do werbunku pożądanym jest stosować zetknięcie bezpośrednie pracownika aparatu z kandydatem. Zetknięcie winno odbyć się w warunkach gwarantujących zakonspirowanie faktu zainteresowania się kandydatem przez organa bezpieczeństwa. Bezpośrednie zetknięcie pozwoli ujawnić i skonfrontować z danymi z opracowania cechy kandydata, poziom inteligencji i spostrzegawczość, zdolność wnioskowania, powierzchowność i inne cechy bardzo istotne dla przyszłej pracy kandydata w charakterze tajnego współpracownika.

d) Po przeprowadzeniu wszechstronnego opracowania i upewnieniu się, że kandydat odpowiada niezbędnym wymogom, po wyrobieniu sobie zdania o metodzie i podstawach do dokonania werbunku pracownik opracowuje raport o zezwolenie na dokonanie werbunku (wzór nr 2).

Całość materiałów z opracowania kandydata do werbunku winna być umieszczona w teczce opracowania kandydata. Raport o zezwolenie na dokonanie werbunku oznacza zakończenie opracowania kandydata i stanowi wstęp – przygotowanie bezpośrednio do przeprowadzenia werbunku.

Raport o zezwolenie na dokonanie werbunku jest udokumentowaniem całości pracy nad doborem i opracowaniem kandydata. Raport podaje:

- Cel, jaki chcemy osiągnąć przez dokonanie werbunku, uzasadnia konieczność tego werbunku i kierunek wykorzystania zawerbowanego.

- Dane personalne i wszechstronną charakterystykę kandydata z uwzględnieniem cech ważnych dla przyszłej pracy kandydata w charakterze tajnego współpracownika. W punkcie tym szczegółowo charakteryzujemy również materiały kompromitujące kandydata, a więc podajemy pełne rezultaty opracowania kandydata.

- Materiały, na jakich chcemy dokonać werbunku, jakiej użyć metody w czasie rozmowy, przesłuchania. (Mogą być wypadki, że przy werbunku użyjemy np. tylko części materiałów kompromitujących, proponując jednocześnie wynagrodzenie pieniężne).

- Dane stwierdzające, że przy zastosowaniu ww. materiałów istnieje gwarancja, że kandydat zgodzi się na werbunek, i wyraźnie podaje się, co na podstawie posiadanych materiałów powinniśmy uzyskać w procesie werbunku.

- Przedsięwzięcia, które muszą jeszcze być dokonane przed przystąpieniem do werbunku (zestknięcie z kandydatem, o ile nie było dokonane w procesie opracowania i in.).

- Termin i nazwisko pracownika, który dokona werbunku.

Do raportu o zezwolenie na dokonanie werbunku załącza się plan werbunku, który zawiera:

- Plan rozmowy lub przesłuchania, które mają być przeprowadzone przy werbunku (dokładny pytajnik).

- Miejsce, w którym zostanie dokonany werbunek.

- Sposób sprowadzenia kandydata na miejsce werbunku.

- Legenda, która ma usprawiedliwić nieobecność kandydata w pracy lub w domu w okresie przeprowadzania werbunku.

O wyborze miejsca werbunku winny decydować: gwarancja konspiracji, gwarancja pełnej swobody procesu werbunku, przypuszczalny czas trwania werbunku i podstawa dokonywanego werbunku.

Sposób sprowadzenia kandydata musi gwarantować pełną konspirację i właściwe ustawienie kandydata w procesie werbunku. W wymienionych punktach należy się wystrzegać schematyzmu i łatwizny. Nie wolno stosować „tajnych zdjęć” jako jedynej formy sprowadzenia kandydata. „Tajne zdjęcia” mogą być stosowane jedynie wyjątkowo i tylko przy werbunku na materiałach kompromitujących. W innych wypadkach należy sprowadzać kandydata w sposób, który nie budzi zastrzeżeń, niepotrzebnego strachu lub nieufności, nieprzyjaźni u kandydata. Przy werbunku na zasadzie uczuć patriotycznych lub lojalności może być stosowane umawianie się z kandydatem do werbunku.

O ile warunki gwarantują utrzymanie w konspiracji zamierzeń i zainteresowań faktycznych aparatu, może być stosowane umawianie się z kandydatem nawet i przy innych podstawach werbunku.

Werbunek, w zależności od warunków charakterystycznych dla każdego poszczególnego wypadku, może być przeprowadzony w lokalu konspiracyjnym, w miejscu pracy kandydata, w miejscu zamieszkania kandydata, w innym pomieszczeniu zabezpieczającym konspirację werbunku. Przy wyborze miejsca werbunku należy z góry przemyśleć i zabezpieczyć możliwość utrzymywania łączności z przełożonym operacyjnym. W wypadkach uzasadnionych werbunek może się odbyć w pomieszczeniach UBP lub MO.

Decyduje – jak podano – gwarancja konspiracji i pełnej swobody przeprowadzenia werbunku.

Nie wolno przy sprawdzaniu kandydata i wyznaczaniu miejsca werbunku używać autorytetu Partii lub poważnych instytucji państwowych (np. wysyłać wezwania w imieniu Partii, urzędów państwowych itp.).

Właściwe przemyślenie i opracowanie planu werbunku pozwoli w odpowiedni sposób zdyskontować włożoną pracę dla opracowania kandydata i uzyskać odpowiednie rezultaty przy dokonywaniu werbunku.

Zatwierdzenie raportu i wyrażenie zgody na dokonanie werbunku każdej kategorii sieci wydaje w MBP Dyrektor (Wicedyrektor) Departamentu.

Zatwierdzenie raportu i wyrażenie zgody na dokonanie werbunku wydaje dla WUBP i PUBP – Szef WUBP (Z[astęp]ca). W poszczególnych wypadkach może Dyrektor Departamentu, Szef WUBP zlecić zatwierdzenie kandydata do werbunku na informatora Naczelnikowi Wydziału.

Zatwierdzający werbunek winien zapoznać się osobiście z całością teczek opracowania kandydata do werbunku i przyjąć decyzję po odpowiedniej krytycznej analizie zawartych dokumentów i po stwierdzeniu, że wszystkie czynności przygotowawcze zostały dokonane. Pracownik przeprowadzający werbunek winien być szczegółowo poinstruowany przez przełożonego przed przystąpieniem do dokonania werbunku. Zatwierdzony raport na dokonanie werbunku stanowi rozkaz dla pracownika operacyjnego do wykonania.

Zatwierdzający werbunek ponosi pełną odpowiedzialność za celowość werbunku.

5. Przebieg werbunku

Dokonywanie werbunków jest wyjątkowo ważnym aktem w pracy pracownika operacyjnego organów bezpieczeństwa, dlatego że w rezultacie werbunku pozyskiwana jest do tajnej współpracy osoba, która będzie informować organa bezpieczeństwa o bliskich sobie osobach trzecich, w stosunku do których będą również wyciągane sankcje karne.

W czasie dokonywania werbunku niezmiernie ważną czynnością jest zbliżenie kandydata i związanie z organami bezpieczeństwa, przełamanie wewnętrznych oporów i wahań, które istnieją niemal u każdego werbowanego kandydata właśnie z tego powodu, że ma podawać informacje oskarżające osoby trzecie.

Z ww. względów koniecznym jest, by w zależności od poziomu kandydata dobrane na werbunek był wyznaczony pracownik organów bezpieczeństwa na odpowiednim poziomie.

Nie należy zezwalać na samodzielne dokonywanie werbunków niedoświadczonym pracownikom operacyjnym. Pracownicy z krótkim stażem winni być obecni przy niektórych werbunkach i dopiero w następnym etapie mogą być dopuszczeni do samodzielnego werbunku przy doborze kandydata, co do którego istnieje pewność, że zgodzi się na werbunek.

Sposób podejścia, formy i metody stosowane przez pracownika operacyjnego w czasie werbunku uzależnione są od podstawy werbunku.

W pracy organów bezpieczeństwa stosowane są następujące podstawy dla dokonywania werbunków:

- werbunek na zasadzie uczuć patriotycznych – ideowych lub lojalności,
- werbunek na zasadzie kompromitujących materiałów,
- werbunek za pieniądze lub inne korzyści materialne.

Głębokie przemiany polityczne i społeczne w naszym kraju, udział najszerzszych mas ludowych w rządzeniu państwem, wychowanie naszego narodu w duchu patriotycznym, głębokie przywiązanie do ludowej ojczyzny stwarzają dla aparatu bezpieczeństwa szerokie możliwości pozyskiwania do współpracy osób, które z pobudek ideowych, patriotycznych gotowe są pomóc organom w wykrywaniu i unieszkodliwianiu wrogów narodu.

W związku ze stałym kurczeniem się bazy wroga możemy angażować do współpracy ludzi, którzy w przeszłości powiązani byli z wrogim środowiskiem, a dzisiaj włączyli się do pozytywnej pracy. Mogą oni na zasadzie lojalności być wykorzystywani przez nasz aparat do rozpracowywania b. swoich środowisk.

Werbowanie jednak ludzi przynależnych do wrogich organizacji i pracujących w siatkach wywiadowczych, werbowanie ludzi dzisiaj znajdujących się we wrogo działających środowiskach odbywać się może w zasadzie tylko na materiałach kompromitujących lub też za pieniądze. Podstawowym jednak warunkiem dla dokonania tego typu werbunku musi być pełne przyznanie się do dotychczasowej wrogiej działalności. Nie może być werbowany człowiek, który nie przyznał się i nie ujawnił okoliczności dotychczasowej swej antypaństwowej, antynarodowej działalności.

a) Przed dokonaniem werbunku na uczuciach patriotycznych należy przeprowadzić rozmowę z kandydatem, utwierdzając w nim przekonanie o słuszności jego patriotycznej postawy wobec ustroju naszego państwa ludowego i nienawiści do obozu imperialistycznego. Opierając się na jego nienawiści do wroga, należy wskazać na konieczność i potrzebę okazywania nam tajnej pomocy i po ugruntowaniu tego zrozumienia przystąpić do werbunku.

Werbunek na zasadzie lojalności możemy przeprowadzać, jeśli dobrany kandydat przebywał w pewnym okresie lub przebywa we wrogim środowisku, a od dłuższego czasu zmienił swoje oblicze i stał się lojalnym obywatelem naszego państwa. W rozmowie z nim wskazujemy na rolę szpiegów i najmitów obcego wywiadu i podkreślamy słuszność jego obecnej postawy obywatelskiej.

Mogą zaistnieć okoliczności, co prawda nie we wszystkich tego rodzaju wypadkach, że takiego kandydata można przesłuchać protokolarnie na temat jego przeszłości. Nie wolno jednak przeprowadzać takiego przesłuchania, jeśli to miało ustosunkować kandydata nieprzyjaźnie do nas.

Decydować tu musi przekonanie, że przesłuchanie pomoże nam w dokonaniu werbunku, w przeciwnym wypadku przesłuchania nie należy przeprowadzać.

Na zasadzie lojalności może być również werbowany kandydat, który nie tkwił nigdy we wrogim środowisku, ale który posiada niezbędne cechy umożliwiające wykorzystanie go w sieci tajnych współpracowników. W tych wypadkach proces werbunku przebiega podobnie jak przy werbunku na uczuciach patriotycznych, z tym że przekonanie kandydata o konieczności współpracy z organami bezpieczeństwa jest trudniejsze.

Istnieje niesłuszne przekonanie, że dokonywanie werbunków na zasadzie uczuć patriotycznych lub lojalności jest najłatwiejsze. Pracownik przeprowadzający tego typu werbunek musi być na odpowiednim poziomie ideologicznym, kulturalnym, by mógł wytłumaczyć i przekonać kandydata o potrzebie okazania nam pomocy.

Od samego procesu werbunku, od umiejętności wprowadzenia i przygotowania do nieznanego dawniej kandydatowi pracy, od umiejętności wytworzenia właściwej atmosfery przyjaźni i zaufania do naszego aparatu zależy w poważnej mierze przyszła praca zawerbowanego i jego rezultaty w rozszyfrowaniu wroga.

b) Werbunek na zasadzie kompromitujących materiałów wymaga poważnego wysiłku i zawodowych umiejętności pracownika.

Kandydat musi w obszernym przesłuchaniu ujawnić swój faktyczny życiorys i szczerze przyznać się do popełnionych przestępstw, do udziału w antypaństwowej działalności.

Pracownik przeprowadzający werbunek nie może ujawniać całego posiadanego materiału kompromitującego, a musi zgodnie z zatwierdzonym planem w umiejętny sposób wytworzyć wrażenie, że zna wszystkie szczegóły przestępczego działania kandydata i tym spowodować jego przyznanie [się].

Szkodliwą jest i nie daje rezultatu jakakolwiek próba zbytniego, sztucznego wyolbrzymiania posiadanego materiału. Przyznanie się kandydata jest nieodzowną, wstępną częścią procesu werbunku. Pracownik musi następnie wytworzyć atmosferę, w której kandydat nam uwierzy, że stwarzamy mu warunki rehabilitacji, jeśli okaże nam aktywną pomoc w rozpracowaniu wroga. Przy werbunku tego typu musimy utwierdzić kandydata w przekonaniu, że aparat bezpieczeństwa zna działalność wroga i jest w stosunku do wroga bezwzględny, ale jednocześnie sprawiedliwy, rzetelny i zdolny stworzyć możliwości rehabilitacji i powrotu do normalnego życia. Oceną dobrze dokonanego werbunku będzie nie tylko przyznanie się do przestępstw własnych, ale i udzielenie informacji i konkretnych danych o przestępczej działalności osób, z którymi kandydat wspólnie działał, lub których przestępczą działalność kandydat zna.

Udzielenie informacji przy werbunku winno dopomóc w politycznym odgroźeniu werbowanego od dotychczasowych współuczestników organizacji spisku. Należy doprowadzić do świadomości werbowanego, że jego dalszy udział we wrogiej organizacji odbywać się będzie już tylko na polecenie organów bezpieczeństwa, w celu głębszego rozpracowania.

Przy poważnych i trudnych werbunkach winny być dokonane takie przedsięwzięcia operacyjne, które pomogą wytworzyć u kandydata przekonanie o niezbędności pełnego, szczerego związania się z aparatem bezpieczeństwa.

W niektórych wypadkach mogą być wykorzystywane przy werbunku materiały, które są kompromitujące dla kandydata – w najbliższym jego otoczeniu, w miejscu pracy, czy w rodzinie – mimo że nie mogą być użyte jako podstawa do zakwalifikowania przestępstwa w świetle obowiązujących ustaw. Nie wolno natomiast werbować notorycznych złodziei, chuliganów, oszustów itp. Wprowadzanie do sieci tego rodzaju przestępczego elementu zaśmieciłoby sieć agenturalną i utrudniło uzyskanie prawdziwego, obiektywnego materiału o działalności wroga.

c) Werbunek za pieniądze lub inne korzyści materialne jest dotychczas w aparacie zbyt mało stosowany. Wynika to z faktu płytkiego lub nawet braku opracowania kandydata. Próby stosowania pieniędzy jako podstawy werbunku bez głębokiego opracowania i rozpoznania kandydata nie mogą dać pozytywnych rezultatów. Pieniądze jako podstawa werbunku mogą być stosowane, jeśli w wyniku wnikliwego rozpoznania kandydata stwierdzono specjalnie trudną sytuację materialną kandydata i usilnie czynione starania o zdobycie pieniędzy, jeśli np. w procesie opracowania udało się uzależnić finansowo kandydata, jeśli opracowanie kandydata daje nam gwarancję, że kandydat zgodzi się na werbunek za pieniądze lub inne korzyści materialne.

Werbunki tego typu mogą być stosowane w stosunku do osób z wrogiego środowiska. Zrozumiałe, że przy posiadaniu materiałów kompromitujących użycie pieniędzy jest czynnikiem dodatkowym, ponieważ przyznanie się do popełnionego przestępstwa będzie główną podstawą dla dokonania werbunku. Winniśmy jednak coraz śmielej stosować werbunek za pieniądze jako podstawę werbunku w stosunku do ludzi, na których materiałów kompromitujących nie posiadamy, a równocześnie dokładne rozpracowania potwierdziły, że mają oni możliwości i warunki dla rozpracowania wroga.

Należy przy tym przestrzec przed niebezpieczeństwem zaśmiecania sieci agenturalnej aferzystami, oszustami, poszukiwaczami lekkich zarobków i in.

Nie wolno w żadnym wypadku werbować za pieniądze ludzi, którzy gotowi są na podstawie uczuć patriotycznych współpracować z nami, ponieważ w tym wypadku pieniądź może wpłynąć demoralizująco.

W ostatnim etapie procesu werbunku pracownik operacyjny winien odebrać od werbowanego:

– Zobowiązanie o współpracy i przestrzeganiu tajemnicy, napisane własnoręcznie i podpisane nazwiskiem i pseudonimem. Pseudonim werbowany wybiera sobie sam lub nadaje mu pracownik dokonujący werbunku.

Zobowiązanie o współpracy winno wyraźnie formułować, dlaczego kandydat godzi się na współpracę z organami bezpieczeństwa i jakie zadania zobowiązuje się wykonywać.

Zobowiązanie winno być w każdym wypadku indywidualne i odzwierciedlać dany werbunek, danego konkretnego zawerbowanego. Treść zobowiązania, szczególnie przyznanie się do przestępczej działalności, musi odpowiadać prawdzie i być zgodne z rzeczywistymi materiałami uzyskanymi na werbowanego.

– Dokładny życiorys napisany własnoręcznie i podpisany nazwiskiem, listę osób znajomych i krewnych.

– Doniesienia informacyjne napisane własnoręcznie i podpisane pseudonimem.

W zależności od warunków istniejących przy werbunku otrzymanie dokładnego życiorysu lub nawet doniesienia może być odłożone do najbliższego spotkania.

Z zawerbowanym należy omówić i uzgodnić legendę częściowo już przygotowaną uprzednio, usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy i w domu w okresie trwania werbunku.

Ustalona legenda winna być opisana przez pracownika i podpisana przez zawerbowanego do wykonania.

Po dokonaniu werbunku agenta, rezydenta czy informatora pracownik UBP składa swemu przełożonemu raport na zatwierdzenie dokonanego werbunku (wzór nr 3, na rezydenta wzór nr 6).

Upoważnieni do zatwierdzania są: Dyrektor Departamentu MBP, Szef WUBP dla WUBP i PUBP, tzn. ci, którzy wyrazili zgodę na przeprowadzenie werbunku.

Zawerbowanego agenta, rezydenta i informatora pracownik operacyjny rejestruje w Ministerstwie w Departamencie II, w WUBP i PUBP w Wydziale II WUBP – kartą EO-4.

Techniczne skompletowanie teczek zawerbowanego pracownik UBP przeprowadza w myśl obowiązujących przepisów MBP.

Zdarzają się jeszcze niedopuszczalne wypadki niedokonania werbunku, mimo że werbunek był prowadzony na podstawie zatwierzonego raportu i planu.

Przy przeprowadzaniu werbunków na zasadzie materiałów o wrogiej działalności zdarzają się jeszcze wypadki nieuzasadnionej rezygnacji z werbunku i występowania do przełożonych z propozycją aresztowania.

Zabrania się zamiany werbunku na areszt. Pracownik prowadzący werbunek nie powinien w żadnym wypadku dopuścić do wytworzenia sytuacji, w której werbunek musiałby być zamieniony na areszt.

W wypadku jeżeli osoba, na którą posiadamy kompromitujące materiały stwierdzające wrogą działalność, nie zgodziła się na werbunek, pracownik operacyjny winien natychmiast porozumieć się ze swym przełożonym i otrzymać od przełożonego odpowiednie decyzje odnośnie dalszego postępowania.

Jeżeli nie zgodziła się na werbunek osoba dobrana na innej podstawie, pracownik organów bezpieczeństwa odbiera od tej osoby zobowiązanie o zachowaniu tajemnicy odnośnie rozmowy przeprowadzonej z nią na temat współpracy.

Pracownik rezygnuje z dokonania werbunku informatora, rezydenta w wypadku jeżeli w czasie rozmowy przed propozycją werbunku ujawniły się istotne momenty, wskazujące, że kandydat nie nadaje się do współpracy.

W zasadzie takie wypadki, jak rezygnacja z dokonania werbunku, nie powinny mieć miejsca i nie będą miały miejsca, jeżeli kandydat na werbunek będzie odpowiednio i wszechstronnie opracowany i jeśli pracownik operacyjny będzie dostatecznie przygotowany do realizacji werbunku.

O fakcie niedokonania werbunku pracownik UBP – składa pisemny raport (wzór nr 4) do zatwierdzenia przełożonemu i po zatwierdzeniu wraz ze wszystkimi materiałami umieszcza w teczkę kandydata. Do Departamentu II w MBP i do Wydziału II WUBP pracownik przesyła kartę (wzór E-16).

Zwierzchnik winien przed zatwierdzeniem raportu o niedokonaniu werbunku szczegółowo zbadać przyczyny, ujawnić braki w opracowaniu kandydata, niedociągnięcia przy przeprowadzeniu werbunku itp.

Stwierdzone braki przy każdym niedokonanym werbunku należy omówić na odprawie pracowników operacyjnych i pouczyć ich, jak należy w przyszłości uchronić się przed brakami w opracowaniu kandydatów, a winnych zaniedbań przykładowo ukarać.

Dyrektorzy Departamentów, Szefowie WUBP winni w miesięcznym sprawozdaniu do Ministra (Wiceministra) zameldować o faktach niedokonania werbunków, stwierdzonych przyczynach, o wyciągniętych wnioskach w stosunku do winnych i o przedsięwzięciach zabezpieczających przed powtórzeniem się takich wypadków.

IV. KIEROWANIE, WYCHOWANIE I PRAWIDŁOWE WYKORZYSTANIE SIECI AGENTURALNEJ

Aparat bezpieczeństwa winien systematycznie kierować siecią agenturalną, stwarzać warunki, w których sieć może realizować zadania przed nią stawiane. Należy pamiętać, że bardzo różnorodny jest charakter pracy z siecią agenturalną. Zależy ona od samego agenta (informatora) i środowiska rozpracowywanego.

Kierunek pracy sieci agenturalnej jest już ramowo określony w procesie opracowania kandydata i przy werbunku. Precyzyjne jednak określenie kierunku pracy, wykorzystywanie sieci zgodnie z celem stawianym przy werbunku wymaga dokładnej analizy możliwości, właściwego planowania przebiegu pracy z agentem (informatorem).

1. W wyniku rozpoznania wszelkich możliwości agenta należy opracować plan pracy z agentem, który obejmuje:

- opracowanie zadań dla agenta na podstawie ogólnego planu sprawy agenturalnej,
- opracowanie legendy ułatwiającej agentowi wykonanie zadania – względnie umożliwiającej przeprowadzenie kombinacji operacyjnej,
- perspektywy agenta i ewentualne nasze zamiary odnośnie dalszego jego wykorzystania,
- formy systematycznego sprawdzania uczciwości i prawdomówności agenta,
- sposób wychowania i ideologicznego związania agenta z aparatem bezpieczeństwa,
- wynagrodzenie agenta.

Podobnie jak w pracy z agentami należy opracowywać plany pracy z informatorami, uwzględniając zadania realizowane przez tę kategorię sieci.

Plan pracy z agentem (informatorem), systematycznie analizowany i aktualizowany, winien okazać wielką pomoc pracownikowi operacyjnemu we właściwym kierowaniu, wychowywaniu, w pełnym wykorzystaniu operacyjnych możliwości sieci agenturalnej.

Wielką rolę w całości procesu pracy z siecią agenturalną odgrywają zadania stawiane sieci.

Właściwe opracowanie zadania posiada decydujące znaczenie dla właściwego rozwoju pracy agenta, informatora. Zadanie winno bardzo szczegółowo określać czynności, które agent ma wykonać, sposób, czas i miejsce wykonania. Ogólnikowe formułowanie zadań bez precyzyjnego określenia sposobu wykonania i zachowania się agenta przy realizacji zadania nie da pozytywnych rezultatów. Zadanie winno być przygotowane przed spotkaniem, a uzupełnione i jeszcze bardziej skonkretyzowane podczas spotkania.

a) Przygotowanie do spotkań.

Spotkania winny być systematyczne i gruntownie przygotowywane. W tym celu pracownik operacyjny musi:

- Każdorazowo przeprowadzić analizę doniesień danego agenta w powiązaniu z całokształtem sprawy i planem przedsięwzięć operacyjnych.
- Opracować zadania i wskazówki dla ich wykonania.
- Przygotować się do zagadnień, które mają być poruszone z agentem na danym spotkaniu.
- Uwzględnić ubiór i sposób udania się na miejsce spotkania, gwarantujące pełną konspirację spotkania i ochronę agenta przed dekonspiracją.

b) Spotkanie z agentem (informatorem) przeznaczone jest na skontrolowanie wykonania poprzednio postawionego zadania, omówienie ew[entualnych] braków i niedociągnięć stwierdzonych przy realizacji zadania oraz na precyzyjne omówienie następnego zadania. Spotkanie nie może w żadnym wypadku być traktowane tylko jako zetknięcie dla odebrania doniesienia.

Otrzymane doniesienie na spotkaniu winno być z miejsca w obecności agenta przeanalizowane i w wyjaśniającej rozmowie pogłębione przez uzyskanie bliższych danych o osobach wymienionych w doniesieniu, o poszczególnych faktach omawianych w doniesieniu i innych.

Po dokładnym skontrolowaniu, jak zostało wykonane zadanie z poprzedniego spotkania, pracownik obsługujący winien sformułować na piśmie kolejne zadanie i szczegółowo omówić z agentem, jak dane zadanie winno być wykonane. Sformułowane zadanie agent (informator) podpisuje jako przyjęte do wyko-

nania. Pracownik operacyjny zobowiązany jest śledzić za ciągłością zadań stawianych sieci agenturalnej i zgodnością zadań z planem pracy i kierunkiem wykorzystania agenta.

Spotkania z siecią agenturalną są jedyną formą bezpośredniego zetknięcia się z siecią i dlatego muszą być wykorzystane dla systematycznego wychowania, szkolenia i coraz lepszego wiązania sieci agenturalnej z aparatem bezpieczeństwa.

c) Prowadzenie systematycznej, dokładnej dokumentacji operacyjnej, a przede wszystkim doniesień agenturalnych, podstawowych dokumentów w pracy operacyjnej, jest nieodzownym elementem pracy agenturalnej.

Dokumentacja doniesień obejmuje:

– Treść doniesienia.

– Zadania dla agenta opracowane na podstawie analizy doniesienia i innych materiałów operacyjnych związanych z daną sprawą.

– Informację, która winna zawierać krótki opis przebiegu spotkania, ze szczególnym uwzględnieniem zachowania się agenta, jego wniosków, sugestii, dezyderatów, podkreślenie nowych momentów występujących w sprawie oraz ocenę otrzymanego doniesienia.

– Przedsięwzięcia operacyjne wynikające z treści otrzymanego dokumentu i całokształtu planu rozpracowania danej sprawy.

2. Wychowywanie sieci agenturalnej ma na celu podniesienie poziomu wartości sieci agenturalnej, a tym samym całej pracy operacyjnej każdej jednostki bezpieczeństwa.

a) Składowymi elementami wychowania agenta i informatora są:

– ideologiczne wychowanie;

– operacyjne wychowanie;

– kształtowanie obowiązkowości, umiejętności konspiracji i przestrzegania dyscypliny pracy;

– nagradzanie – jako jedna z metod wychowawczych.

Agent i informator odpowiednio wychowywany wyzwała się spod wpływu i nacisku ideologicznego wrogiego otoczenia, w którym działa lub z którym jest związany. Uświadamiając się politycznie, staje się stopniowo coraz bardziej świadomym i cennym współpracownikiem organów bezpieczeństwa w walce z wrogiem klasowym.

Szkolenie i wychowywanie sieci agenturalnej, polityczne zdobywanie agenta (informatora) dla naszej idei, naszej sprawy, wiązanie go z Polską Ludową winno w konsekwencji przekonać agenta (informatora), że jego perspektywa życiowa, jego rozwój jest trwale złączony z ustrojem naszego państwa.

b) Operacyjne wychowanie polega na systematycznym kształtowaniu cech wywiadowczych sieci agenturalnej i przygotowaniu do wykonywania coraz poważniejszych zadań.

Agent i informator systematycznie szkolony przez nas na spotkaniach musi nauczyć się właściwego postępowania w okresie przebywania we wrogim środowisku, ażeby umiejętnie ugruntowywać zaufanie wroga do siebie, a równocześnie coraz lepiej rozpoznawać wszystkie szczegóły działania wrogiej organizacji. Agent i informator muszą opanować cechy niezbędne dla odegrania roli uczestnika wrogiej organizacji.

c) Poważnym czynnikiem w pracy z siecią agenturalną jest dyscyplina i konspiracja pracy – obowiązująca tak pracowników operacyjnych, jak i obsługiwaną przez nich sieć. Stanowią one nieodzowny element pracy operacyjnej. Przestrzeganie dyscypliny i konspiracji pracy z siecią agenturalną wyraża się:

– W systematycznym odbywaniu zaplanowanych spotkań.

W żadnym wypadku nie wolno pracownikowi operacyjnemu zrywać spotkań, spóźniać się i przychodzić na spotkania nieprzygotowanym.

– W prawidłowym organizowaniu systemu łączności.

W szczególności zabrania się pracownikom operacyjnym odbywania spotkań w miejscach narażonych na dekonspirację, posługiwać się środkami łączności, które mogą spowodować dekonspirację.

– W przestrzeganiu właściwego stosunku służbowego między pracownikiem operacyjnym a obsługiwaną przez niego siecią agenturalną.

W szczególności bezwzględnie, kategorycznie zabrania się:

– Utrzymywania intymnych stosunków z siecią agenturalną, wykorzystywania sieci dla osobistych celów, przyjmowania podarunków, różnego rodzaju drobnych usług, jak pożyczanie pieniędzy lub innych przedmiotów, utrzymywania towarzysko-kumoterskich stosunków z siecią agenturalną.

Agent, informator winien widzieć w pracowniku operacyjnym przedstawiciela władzy państwowej – zdecydowanego, bezwzględnego w stosunku do wroga, ideowego, kulturalnego i doświadczonego zwierzchnika w swej pracy nad rozszyfrowaniem wroga. W toku pracy z agentem należy wytworzyć atmosferę zaufania.

Nie wolno w toku pracy z agentem dopuszczać do upokarzania, pomiatania tajnym współpracownikiem. Celowym jest czasami przypomnieć agentowi bagno, w którym tkwił przed zawierbowaniem, ale tylko po to, aby jeszcze mocniej uwypuklić drogę przebytą już przez agenta w wyniku współpracy z aparatem bezpieczeństwa.

Należy pouczać agenta o przestrzeganiu zewnętrznych form postępowania, a więc zachowania się, ubioru, przystosowania się do konkretnych warunków zależnych od pozycji społecznej i zawodu danego agenta.

d) W procesie pracy z siecią agenturalną należy stosować wynagrodzenie jako jedną z metod wychowawczych.

Nagradzanie jest czynnikiem pozytywnie wpływającym na pracę, ale pod warunkiem właściwego stosowania go. Forma wynagradzania (pieniądze, podarunki, upominki itp.) w każdym poszczególnym wypadku zależna jest od konkretnych warunków i rezultatów pracy danego agenta i informatora.

Przy ustaleniu form wynagradzania należy pamiętać o zasadzie, że nagradza się agenta nie z jakichś pobudek filantropijnych, a w tym celu, by zachęcić go do lepszej pracy i bardziej związać z aparatem bezpieczeństwa.

We wszystkich wypadkach należy zwracać kosztą poniesione przez agenta (informatora) w związku z wykonywanymi zadaniami.

3. Nieodzownym warunkiem właściwej i skutecznej pracy sieci agenturalnej jest przeprowadzanie przez pracowników operacyjnych przez cały okres systematycznej kontroli:

- przez inną sieć agenturalną;
- przez stosowanie kombinacji operacyjnych, które zmuszą agenta (informatora) do ujawnienia jego faktycznego oblicza i stosunku do współpracy z aparatem bezpieczeństwa;
- przez systematyczną analizę doniesień;
- przez stawianie konkretnych – sprawdzonych lub łatwych do sprawdzenia – zadań;
- przy pomocy pomocniczych środków pracy operacyjnej;
- przez przeprowadzenie kontroli spotkań.

a) Najbardziej skutecznym środkiem jest kontrola poprzez innego agenta (informatora), tym niemniej dla uzyskania właściwych rezultatów w kontroli sieci przez cały okres pracy stosowane są wszystkie podane środki. W wyniku stałej kontroli i sprawdzania sieci poprzez odpowiednie reagowanie na najmniejsze próby oszukiwania, zmyślania ze strony agenta (informatora) sieć agenturalna musi zrozumieć konieczność szczerzej, uczciwiej i aktywnej współpracy z aparatem bezpieczeństwa.

Do przeprowadzenia kontrolnych spotkań uprawnieni są bezpośredni przełożeni, którzy w tym celu powinni posiadać grafiki spotkań kontrolnych.

Przełożony kontrolujący spotkanie winien zachowywać się w ten sposób, aby nie podrywać autorytetu pracownika, który obsługuje daną jednostkę sieci.

Przełożony operacyjny po odbyciu spotkania kontrolnego sporządza dokładną notatkę z przebiegu spotkania, następnie swoje spostrzeżenia i uwagi omawia z zainteresowanym pracownikiem.

b) Systematyczna kontrola i sprawdzanie sieci agenturalnej pozwala ujawnić niebezpieczeństwo dekonspiracji i dwulicowości.

Pracownik operacyjny winien systematycznie czuwać nad:

– Zachowaniem sieci agenturalnej, zabezpieczeniem przed dekonspiracją podczas całego okresu rozpracowania danej sprawy, aż do jej realizacji.

– Niedopuszczeniem do warunków, w których sieć agenturalna mogłaby stać się dwulicową, działającą wrogo przeciwko państwu.

W związku z tym należy:

– Natychmiast reagować na wszelkie sygnały wskazujące na możliwość zdekonspirowania się agenta i informatora.

– Natychmiast reagować na wszelkie sygnały świadczące o jakichkolwiek wahaniach w wykonywaniu zadań przez sieć, poddając natychmiastowej analizie przyczyny i wyciągając odpowiednie wnioski.

– W wypadku ujawnienia dwulicowej roli agenta należy w porozumieniu z nadrzędną jednostką opracować plan operacyjnego wykorzystania lub też zlikwidowania zaistniałego stanu, biorąc pod uwagę w każdym wypadku dobro prowadzonej sprawy.

– W razie konieczności pracy z dwulicową siecią agenturalną należy stosować szczególnie ostrożną, umiejętną i giętką taktykę dostosowaną do zaistniałych warunków i możliwości agenta.

– W wypadku przystąpienia do realizacji prowadzonej sprawy należy zwrócić szczególną uwagę na ochronę sieci agenturalnej, pamiętając o późniejszym jej wykorzystaniu.

Nie wolno dopuścić do tego, ażeby z agenta wyprowadzonego z danego rozpracowania rezygnować lub przekwalifikowywać go na informatora. Agent, to znaczy tajny współpracownik o najwyższej kwalifikacji, winien być wykorzystany wg swej kwalifikacji i wprowadzony do innych agenturalnych spraw.

Nawet w okresie pomiędzy wyprowadzeniem z jednego a wprowadzeniem do drugiego rozpracowania agenta nie należy przekwalifikowywać na informatora. Obowiązkiem zwierzchników operacyjnych jest dbać o to, by agent nie pozostawał zbyt długo poza rozpracowaniem. Do wypadków niedopuszczalnych, kwalifikujących się do przeprowadzenia dochodzeń należy zaliczyć fakty rezygnacji i pozostawienie bez kontaktów agentów, którzy brali już udział w rozpracowywaniu wrogich organizacji.

c) Materiały dotyczące kontroli sieci agenturalnej i całego przebiegu pracy (charakterystyki pisane w okresie 3-miesięcznym) należy umieszczać w teczce personalnej danego agenta.

Celem uzyskania pełniejszej oceny wartości sieci należy w teczce personalnej umieszczać i stale uzupełniać wykaz konkretnych prac dokonanych przez agenta (informatora) i uzyskanych rezultatów (np. wyroki w rozpracowywanych sprawach). Analiza tego materiału winna dać pełny obraz rezultatów pracy, jak i kwalifikacji agenta (informatora).

Celem pogłębienia oceny pracy i kwalifikacji sieci agenturalnej pracownicy obsługujący poszczególnych agentów i informatorów winni opracowywać na podstawie uzyskanych materiałów śledczych (po realizacji rozpracowań spraw i przekazaniu aresztowanych do śledztwa) notatki o prawdziwości i wartości materiałów agenturalnych wykorzystywanych w sprawie. Notatki takie skonfrontowane z opinią oficerów śledczych prowadzących śledztwo i znających materiały agenturalne winny być zatwierdzone przez kierowników sekcji i Naczelników Wydziałów (Szefów PUBP) i umieszczone w teczках personalnych sieci.

V. ZASADY ORGANIZACJI REZYDENTURY

Rezydent, jako kierowniczy pracownik sieci tajnych współpracowników, wymaga specjalnej opieki, pomocy i kontroli w obsłudze, wychowywaniu powierzonych mu informatorów. Do dobierania, werbunku i pracy z rezydentami wolno dopuszczać tylko bardziej doświadczonych pracowników, których należy przy tym otaczać stałą opieką i kontrolą.

Werbunek kandydatów na rezydentów winni przeprowadzać w zasadzie osobiście Szefowie PUBP, Kierownicy Sekcji, Naczelnicy Wydziałów.

1. Dobór kandydatów na rezydentów i opracowanie do werbunków odbywa się na podstawie uczuć patriotycznych – ideologicznych. Zabrania się dobierania kandydatów na rezydentów spośród ludzi pełniących funkcje partyjne, związkowe względnie zajmujących poważne stanowiska państwowe, np. sekretarzy powiatowych i gminnych Komitetów, przewodniczących i członków prezydium Rad Narodowych, dyrektorów zakładów przemysłowych i in. Na dokonanie werbunku rezydenta pracownik operacyjny sporządza raport o zezwolenie na dokonanie werbunku (wzór nr 5).

2. W trakcie werbunku nie należy informować kandydata o zamiarze powierzenia mu funkcji rezydenta, proponując jedynie współpracę w charakterze informatora. W wypadku zdecydowanego oporu względnie jawnej niechęci z werbunku należy zrezygnować.

3. Po zawerbowaniu pracownik bezpieczeństwa sporządza raport (wzór nr 6). Przez pewien okres należy pracować z zawerbowanym jako z informatorem. W tym okresie należy dużo czasu poświęcić na szkolenie, ucząc zawerbowanego konspiracji, dyscypliny, zasad zdobywania i oceny wiadomości interesujących aparat bezpieczeństwa.

4. Po stwierdzeniu, że zawerbowany poczynił odpowiednie postępy, po uzyskaniu zgody od przełożonego (wzór nr 7) pracownik operacyjny przedstawia zawerbowanemu propozycję objęcia funkcji rezydenta. Po uzyskaniu zgody ww. pracownik jeszcze przez pewien okres poświęca czas na nauczenie zawerbowanego zasad pracy z siecią.

5. Rezydent pracuje z siecią pod ścisłą kontrolą pracownika operacyjnego. W pierwszym okresie pracownik operacyjny analizuje wspólnie z rezydentem każde doniesienie, tłumacząc mu, jakie powinny być dawane zadania informatorom i jak oni powinni je wykonywać. Po tym przeszkoleniu dopiero można rezydentowi powierzyć samodzielne dawanie zadań na odbywanych przez niego spotkaniach, okazując nadal systematyczną pomoc i opiekę, kierując jego pracą.

6. Pracownik operacyjny opracowuje wspólnie z rezydentem kalendarzyk spotkań, który przechowuje w urzędzie. Rezydent natomiast powinien mieć tylko zaszyfrowane notatki.

7. Rezydent odbywa spotkania z siecią w zależności od swoich możliwości. Może on do tego celu wykorzystywać swoje mieszkanie lub służbowe pomieszczenie (biuro, gabinet lekarski, sklep, mieszkanie informatora itp.) względnie konspiracyjny lokal otrzymany od pracownika.

8. Operacyjny pracownik winien planować spotkania z rezydentem tak, aby rezydent nie musiał zbyt długo przechowywać doniesień u siebie. Operacyjny pracownik winien dokładnie omówić z rezydentem sposób przechowywania doniesień.

9. Przed przekazaniem sieci rezydentowi na kontakt bezpośredni przełożony pracownika operacyjnego winien odbyć kontrolne spotkanie celem zorientowania się w przygotowaniu kandydata do pełnienia funkcji rezydenta. Informatorzy winni być przekazani na łączność rezydenta pojedynczo [sic!] i zawsze osobiście przez pracownika, który dotychczas informatora obsługiwał.

10. Przed przekazaniem sieci rezydentowi należy poinstruować informatorów, że ich dalsza współpraca z organami bezpieczeństwa odbywać się będzie za pośrednictwem przedstawionej osoby (rezydenta).

11. Przekazując informatora na łączność, należy przestrzegać, ażeby pomiędzy rezydentem a informatorem – nie było więzów pokrewieństwa,
– [nie było] nieprzyjaznych lub wręcz wrogich stosunków,
– informator nie był bezpośrednim przełożonym lub podwładnym rezydenta. Rezydent winien górować inteligencją, wykształceniem nad informatorami.

Przekazywany informator musi być dokładnie sprawdzony. Kategorycznie zabrania się przekazywać na łączność rezydenta informatorów podejrzanych o dwulicowość, zdemoralizowanych, niechętnych do współpracy, zdekonspirowanych itp.

12. Przekazanie informatora odbywa się na podstawie raportu do przełożonego, który winien wyrazić na przekazanie swoją zgodę. Oryginał raportu przechowuje się w teczce personalnej informatora, a kopię w teczce personalnej rezydenta (wzór nr 8).

13. Pracownik operacyjny winien bacznie śledzić za tokiem pracy rezydentury, a więc zarówno rezydenta, jak i informatorów przekazanych na kontakt rezydenta. W wypadku jakichkolwiek sygnałów odnośnie niedociągnięć w pracy operacyjnej pracownik winien natychmiast reagować.

VI. ZASADY ORGANIZACJI LOKALI KONSPIRACYJNYCH

Nieodzownym, pomocniczym elementem, umożliwiającym utrzymanie w konspiracji pracę agenturalną, stworzenie dogodnych warunków dla prowadzenia systematycznej pracy agenturalnej są lokale konspiracyjne (LK).

Konspiracyjny charakter pracy z siecią agenturalną wyklucza w zasadzie odbywanie spotkań na ulicy, w lokalach UBP czy MO, w mieszkaniach sieci agenturalnej. Wyjątek stanowi w tym wypadku rezydentura, która może odbywać spotkania w mieszkaniu (lokalu) rezydenta lub informatora, o ile takie spotkania nie budzą w żadnym wypadku podejrzeń ze strony otoczenia. W warunkach spotkań z siecią agenturalną na wsi (w małych ośrodkach robotniczych), Szef Urzędu może przyjąć decyzję o formie spotkań z siecią w innych warunkach, zabezpieczających pełną konspirację spotkań.

Przy organizowaniu lokali konspiracyjnych należy zawierać umowy z właścicielami mieszkań, dysponentami lokali nadających się do wykorzystania

Lokale konspiracyjne są to pokoje w mieszkaniach lub w pomieszczeniach służbowych nadające się do odbywania spotkań z siecią agenturalną i przeprowadzania werbunków sieci.

1. Przy organizowaniu LK bierze się pod uwagę dwa zasadnicze warunki:

- a) Właściciel LK i jego otoczenie nie budzi żadnych zastrzeżeń i gwarantuje konspirację pracy.
- b) Lokal przeznaczony na LK odpowiada warunkom konspiracji pracy i nadaje się do spotkań z siecią agenturalną.

Właściciel, z którym zamierzamy zawrzeć umowę na wynajęcie jego lokalu, może być członkiem Partii lub bezpartyjnym, ale uczciwym, pewnym i zaufanym.

Dobierany kandydat na właściciela LK winien być szczegółowo opracowany (sprawdzenie w II Dep[artamencie], zebranie danych charakteryzujących postawę moralno-polityczną, otoczenie kandydata i inne).

Wskazaniem jest, by organizowanie LK odbywało się w mieszkaniach, których właściciele nie posiadają dzieci, a już szczególnie podrostków, ponieważ taki stan rodzinny zagraża konspiracji LK.

Nie wolno wykorzystywać do pracy agenturalnej mieszkań zajmowanych przez funkcjonariuszy partyjnych i odpowiedzialnych urzędników państwowych (np. sekretarz KP, KG, przewodniczący PRN i in.).

Dla uzyskania zgody na założenie LK pracownik operacyjny przedstawia raport przełożonemu (wzór nr 9) Dobór LK zatwierdzają:

- w MBP Dyrektorzy Departamentów i Naczelnicy Wydziałów
- w WUBP Szefowie i Naczelnicy Wydziałów
- w PUBP Szef PUBP.

2. Z właścicielem LK spisuje się tajną umowę (wzór nr 10), w której wyraża on zgodę na korzystanie z mieszkania przez aparat bezpieczeństwa oraz zachowanie tajemnicy państwowej. Natomiast przedstawiciel organów bezpieczeństwa zobowiązuje się do zwrotu kosztów za wykorzystany lokal.

Właściciela LK nie należy informować o charakterze pracy prowadzonej w jego mieszkaniu przez pracownika bezpieczeństwa.

3. Na każdy założony lokal konspiracyjny winna być założona teczka LK zaopatrzona w kryptonim nadany LK.

W teczce winny się znajdować:

- a) zatwierdzony raport o uzyskaniu zezwolenia na założenie LK wraz z wszystkimi materiałami opracowania i sprawdzenia właściciela LK;
- b) szczegółowy plan mieszkania;
- c) materiały sprawdzenia najbliższego sąsiedztwa LK;
- d) umowa zawarta z właścicielem LK;
- e) wykaz sieci agenturalnej przychodzącej na spotkania do LK;
- f) wykaz pracowników operacyjnych znajdujących LK.

Lokal konspiracyjny winien być chroniony przed dekonspiracją.

W wypadku stwierdzenia, że w LK był obecny informator, który się okazał dwulicowcem, należy natychmiast przerwać spotkania w tym LK. Po dłuższym okresie, po upewnieniu się, że LK nie został zdekonspirowany, może być ewentualnie ponownie wykorzystany na podstawie decyzji przełożonego uprawnionego do zatwierdzenia LK.

W wypadku powstania podejrzeń w stosunku do właściciela LK należy natychmiast zrezygnować z danego LK i skrupulatnie zbadać, czy sieć, która była w LK, nie została zdekonspirowana.

Wszelkie przyczyny dekonspiracji LK winny być natychmiast skrupulatnie zbadane celem umożliwienia zwierzchnikom przyjęcia decyzji o dalszym wykorzystywaniu.

4. Koniecznym jest, ażeby oprócz lokali konspiracyjnych, organizowanych na podstawie umów z właścicielem LK, UBP posiadały lokale konspiracyjne, w których właścicielem zakonspirowanym będzie sam UBP (jeden z pracowników lub inna zaufana osoba). Lokale takie mogą być wykorzystywane dla dokonywania werbunków, poważniejszych spotkań, koniecznych faktów przetrzymania sieci agenturalnej związanych z kombinacją operacyjną i in. Utrzymywanie takich lokali wymaga ustalenia odpowiedniej legendy, która by zagwarantowała utrzymanie pełnej konspiracji lokalu.

5. Po podpisaniu umowy przez właściciela LK z organami BP należy dany LK zarejestrować w Departamencie II w MBP i Wydziale II w WUBP (PUBP) kartą EO-4.

VII. KIEROWANIE I KONTROLA APARATU OPERACYJNEGO W PRACY AGENTURALNEJ

Kierowanie i kontrola pracy agenturalnej pracowników operacyjnych jako obowiązujący system jest decydującym czynnikiem w uzyskaniu właściwego poziomu pracy agenturalnej.

1. Każdy kierownik komórki operacyjnej (Szef, Naczelnik, Kierownik Sekcji) winien posiadać na swoim kontakcie pewną ilość sieci agenturalnej.

Cały aktyw kierowniczy aparatu bezpieczeństwa winien przez przeprowadzanie werbunków, osobiste zdobywanie cennych agentów bezpośrednio i bezustannie polepszać stan pracy agenturalnej. Osobista praca z agentami Dyrektora Departamentu, Szefa WUBP, Naczelnika Wydziału, Szefa PUBP, kierowników sekcji jest niezbędnym elementem systemu kierowania i kontroli pracy agenturalnej, ponieważ jedynie w taki sposób umożliwia bezpośredni udział w rozpracowaniach agenturalnych, w kontroli pracy sieci agenturalnej. Osobista praca aktywu kierowniczego z siecią stwarza warunki dla realnej pomocy i kontroli podległego aparatu operacyjnego. Aktyw kierowniczy winien skoncentrować uwagę wokół doboru, werbunku i pracy z rezydentami, ponieważ organizacja rezydentur jest niezbędnym elementem operacyjnego zabezpieczenia obiektów gospodarczych, rejonów wiejskich, przygranicznych i innych.

2. Najpoważniejsze decyzje – zatwierdzanie werbunków agentów i rezydentów – skoncentrowane są w rękach Dyrektorów Departamentów, Wicedyrektorów, Szefów WUBP i ich Zastępców. Do zatwierdza-

nia werbunków informatorów może Dyrektor Departamentu, Szef WUBP dopuszczać również Naczelników Wydziału.

Aktyw kierowniczy wszystkich szczebli bierze natomiast udział bezpośredni w codziennym opracowaniu zadań dla sieci, opracowywaniu kombinacji operacyjnych, manewrowaniu siecią agenturalną, w opracowaniu planów pracy agenta, informatora i in. Poważnym elementem pomocy i kontroli pracy agenturalnej podległego aparatu jest kontrolne spotkanie.

Kontrolne spotkania systematycznie obejmujące całą posiadaną sieć agenturalną pozwolą uaktywnić, właściwie ustawić i wychować sieć i uzyskać odpowiednie rezultaty w pracy z nią. Kontrolne spotkania pozwolą zwierzchnikom (Kierownikom Sekcji, Naczelnikom, Szefom, Dyrektorom) ujawnić braki w pracy podległego aparatu, dostarczając materiału dla instruktazu i kierownictwa podległego aparatu.

3. Podstawą dla oceny każdego pracownika, jego poziomu i przydatności winny być rezultaty pracy agenturalnej. Pracę agenturalną mierzy się ilością i rezultatami dokonanych werbunków agentów i informatorów, ilością i wartością prowadzonych spraw agenturalnych, rezultatami osiągniętymi w zrealizowaniu osobiście prowadzonych spraw agenturalnych i in.

Pracę kierowników wszystkich szczebli mierzy się zarówno wynikami osobistej pracy agenturalnej, jak i rezultatami pracy agenturalnej podległych im pracowników.

Obowiązkowo należy prowadzić wykaz dokonanej pracy operacyjnej, jako dokumentację pomocniczą dla uzyskania podsumowania rezultatów pracy operacyjnej każdego pracownika.

4. Pracowników odznaczających się dobrymi rezultatami w pracy z siecią agenturalną śmiało należy nagradzać i wysuwać na kierownicze stanowiska. Wymaga to dokładnej kontroli i głębokiej analizy pracy agenturalnej, prowadzonej przez poszczególnego pracownika, zbadania osiągnięć i rezultatów jego pracy.

Tylko na podstawie dokładnie przeprowadzonej kontroli można będzie z kolei popularyzować dobre przykłady pracy z siecią agenturalną.

Należy pamiętać, że przykład dobrej pracy z siecią agenturalną ma wyjątkowo mobilizujący wpływ na wszystkich pracowników. Konsekwentne realizowanie tej zasady pozwoli ujawnić i wysunąć wartościowych pracowników, tych, którzy po mistrzowsku opanowują trudny i zaszczytny zawód pracy agenturalnej.

5. Przeprowadzać dochodzenia i bezwzględnie karać za niedbalstwo, zamazywanie braków, oszukiwanie i inne nadużycia w pracy agenturalnej.

Jest to niezbędnym elementem w walce z wypaczeniami i niedbalstwem, w walce o podniesienie poziomu pracy agenturalnej. Niedokonanie werbunku, pozostawienie sieci bez kontaktu, wszelkie uchylanie się od pracy agenturalnej winny być drogą dochodzeń wyjaśniane, a w stosunku do winnych wyciągane wnioski. Pracowników uchylających się od pracy agenturalnej, zaniedbujących swoje podstawowe obowiązki w pracy z siecią należy pozbawić zaszczytnego prawa pracy z siecią agenturalną i wytworzyć opinię powszechnego ich potępienia w aparacie bezpieczeństwa. Pracownicy, u których stwierdzono wyraźnie nadużycia w pracy agenturalnej (oszukiwanie, fikcyjne doniesienia i inne) winni być po szybkim dochodzeniu kierowani do sądu.

Walka o uzyskanie właściwego poziomu pracy agenturalnej wymaga systematycznego szkolenia całego aparatu operacyjnego na podstawie dobrych przykładów pracy z siecią agenturalną np. dobrze przeprowadzonego werbunku i dotarcia do organizacji podziemnej, dobrze przemyślanej legendy, która pozwoliła wykonać trudne zadanie, słusznego manewrowania siecią itp. Osiągnięcia dobrej pracy z siecią agenturalną, jak i też typowe przykłady złej, bezmyślnej pracy agenturalnej odpowiednio uogólnione i wykorzystane w szkoleniu pracowników pomogą rozwinąć myśl twórczą i umiejętność rozwiązywania tworzących się stale nowych sytuacji operacyjnych. Rozwijanie wysokiej ideowości i właściwej postawy moralno-politycznej, ścisłe przestrzeganie rewolucyjnej praworządności przez pracowników, stałe doskonalenie umiejętności rozwiązywania sytuacji operacyjnych, to nieodzowne elementy walki o kulturę pracy agenturalnej, umożliwiające zwycięską walkę z wrogiem².

WICEMINISTER
(-) R[OMAN] ROMKOWSKI

² Załączniki do instrukcji stanowią pominięte w druku wzory formularzy: Raport o zezwolenie na opracowanie kandydata do werbunku (agenta-informatora-rezydenta); Raport o zezwolenie na dokonanie werbunku w charakterze agenta-informatora; Raport o zatwierdzenie dokonanego werbunku agenta-informatora; Raport o niedokonaniu werbunku kandydata na (agenta-informatora-rezydenta); Raport o zatwierdzenie werbunku kandydata na rezydenta; Raport o dokonaniu werbunku kandydata na rezydenta; Raport o zezwolenie na przekazanie na łączność rezydentowi; Raport o zezwolenie na przekazanie informatora na łączność rezydentowi; Raport o uzyskanie zezwolenia na założenie lokalu konspiracyjnego; Umowa o korzystaniu z lokalu.

Warszawa, dnia 11 marca 1955 r.

INSTRUKCJA nr 03/55

o zasadach prowadzenia rozpracowania agenturalnego i ewidencji operacyjnej w organach bezpieczeństwa publicznego PRL

Organy bezpieczeństwa publicznego Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej pod kierownictwem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej i Rządu, przy szerokim poparciu mas pracujących, prowadzą walkę z antypaństwową działalnością agentury wywiadów imperialistycznych, ośrodków i ugrupowań reakcyjnej emigracji, Watykanu, niedobitków reakcyjnego podziemia i innych wrogich elementów.

Podstawowym zadaniem organów bezpieczeństwa jest wykrywanie w porę, zapobieganie i likwidowanie przestępczej działalności szpiegów, terrorystów, dywersantów, sabotażystów, uczestników reakcyjnego podziemia, rewizjonistów oraz antypaństwowej działalności reakcyjnego kleru, kułactwa i innych wrogów PRL.

Aby skutecznie wykonać to zadanie, wszyscy pracownicy organów bezpieczeństwa powinni przejawiać w codziennej pracy głęboką ideowość i partyjność, czujność rewolucyjną, stanowczość i inicjatywę w walce z wrogami, doskonalić sposoby i metody pracy operacyjnej oraz ściśle przestrzegać ustawodawstwa PRL.

§ 1. Zasady ogólne

Organy bezpieczeństwa publicznego, wykonując postawione przed nimi zadania, prowadzą rozpracowanie agenturalne osób podejrzanych o uprawianie wrogiej działalności, a także tych osób, których przestępcza antypaństwowa działalność została wprawdzie ustalona, jednak aresztowanie ich w chwili obecnej jest niecelowe ze względów politycznych lub operacyjnych.

Poza agenturalnym rozpracowaniem organy bezpieczeństwa prowadzą agenturalno-operacyjną obserwację konkretnych osób, z których zachowania wynika, że są przeciwnikami ustroju ludowego, a które – ze względu na obce pochodzenie społeczne i przynależność klasową, przestępczą działalność polityczną w przeszłości lub inne motywy – mogą wszcząć lub wznowić wrogą działalność, jak również mogą być wykorzystane przez wywiady imperialistyczne, ośrodki reakcyjnej emigracji i niedobitki wrogiego podziemia przy realizowaniu przestępczych zamierzeń przeciwko PRL.

Dla prowadzenia agenturalnego rozpracowania i agenturalno-operacyjnej obserwacji organy bezpieczeństwa dysponują różnorodnymi środkami pracy operacyjnej: agenturą, śledztwem, techniką operacyjną, obserwacją zewnętrzną i innymi, których umiejętne wykorzystanie pozwala w porę wykrywać, udaremniać oraz likwidować przestępcze zamierzenia i poczynania wrogów narodu polskiego.

Doniosłe znaczenie dla organizacji skutecznej walki z wrogimi elementami posiada prawidłowo i dobrze prowadzona ewidencja operacyjna.

§ 2. Rozpracowanie agenturalne

Rozpracowaniem agenturalnym nazywa się tajny proces wykrywania, dokumentowania, zapobiegania i likwidowania – poprzez celową i planową realizację niezbędnych agenturalno-operacyjnych przedsięwzięć – przestępczej działalności ustalonych wrogów PRL i krajów obozu socjalizmu oraz osób podejrzanych o wrogą działalność.

Rozpracowaniu agenturalnemu podlegają wszystkie osoby, w stosunku do których posiadamy sprawdzone dane, świadczące lub dające podstawę do podejrzewania ich o uprawianie w chwili obecnej działalności szpiegowskiej, o przygotowywanie i dokonywanie aktów terroru, dywersji, szkodnictwa, sabotażu, o zdradę ojczyzny, o udział w politycznym bandytyzmie lub w różnych nielegalnych politycznych organizacjach i grupach, o uprawianie działalności rewizjonistycznej, o przygotowywanie i kolportowanie wrogiej literatury, o prowadzenie świadomej i niebezpiecznej agitacji antypaństwowej oraz o inne przestępcze działania, skierowane przeciwko PRL.

Poza tym rozpracowaniu agenturalnemu podlegają – niezależnie od posiadania danych o ich aktualnej wrogiej działalności – określone osoby spośród kategorii szczególnie niebezpiecznych elementów wymienionych w § 1 specjalnego załącznika do niniejszej instrukcji.

Dla wykrycia i udaremnienia w porę przestępczych zamierzeń przeciwko PRL organy bezpieczeństwa publicznego prowadzą również agenturalne rozpracowanie ośrodków zagranicznych, placówek i szkół wywiadów imperialistycznych, polskiej emigracji reakcyjnej i Watykanu.

W stosunku do wszystkich osób podlegających agenturalnemu rozpracowaniu organy bezpieczeństwa wszczynają i prowadzą odpowiednie sprawy agenturalnego rozpracowania.

§ 3. Cel rozpracowania agenturalnego

Celem rozpracowania agenturalnego jest:

a) wykrycie szpiegowskich rezydentur wywiadów imperialistycznych; terrorystycznych, dywersyjno-sabotażowych podziemnych organizacji, grup oraz poszczególnych osób uprawiających wrogą działalność; ustalenie politycznego kierunku oraz treści wrogiej działalności rozpracowywanych osób, inspiratorów oraz dyspozycyjnych ośrodków za granicą i w kraju; wykrycie kierowniczego trzonu i składu osobowego nielegalnych ugrupowań, ustalenie struktury organizacyjnej i roli każdej z rozpracowywanych osób;

b) wykrycie stosowanych środków wrogiej działalności (broń, trucizny, środki finansowe, techniczne środki propagandowe i inne) oraz źródeł ich pochodzenia; wykrycie form i metod przestępczej działalności rozpracowywanych osób;

c) wykrycie sposobów łączności między rozpracowywanymi osobami oraz sposobów i kanałów ich łączności z wywiadami imperialistycznymi lub reakcyjnymi ośrodkami za granicą (łącznicy, kurierzy, środki do tajnopisu, radiostacje, kody i szyfry, skrytki, lokale kontaktowe i konspiracyjne);

d) zbieranie obiektywnych dowodów i niejawnie dokumentowanie wrogiej działalności rozpracowywanych osób celem nadania agenturalno-operacyjnym materiałom – w miarę możliwości – prawnej mocy dowodowej;

e) zapobieżenie i zlikwidowanie w porę wrogiej działalności rozpracowywanych osób.

§ 4. Podstawy dla wszczęcia rozpracowania agenturalnego

Podstawą dla wszczęcia rozpracowania agenturalnego mogą być:

a) materiały świadczące względnie dające podstawę do podejrzewania grupy (pojedynczej osoby) o uprawianie antypaństwowej działalności lub o wrogie zamiary, a także materiały świadczące o dokonanych przestępstwach, o ile posiadane dowody są niedostateczne dla natychmiastowego aresztowania przestępcy względnie o ile aresztowanie tych osób jest niewskazane z przyczyn politycznych lub operacyjnych;

b) konkretne dane i dokumenty świadczące o dokonaniu terrorystycznego lub dywersyjnego aktu, o kolportażu wrogich ulotek, o zaginięciu dokumentów lub materiałów stanowiących tajemnicę państwową, o ile winni tych przestępstw nie są znani;

c) materiały świadczące o dokonaniu przestępstwa przez określoną osobę, której miejsce pobytu jest nieznanne organom bezpieczeństwa.

§ 5. Źródła otrzymywania materiałów

Źródłami, z których otrzymujemy materiały służące za podstawę do wszczęcia agenturalnego rozpracowania, mogą być: agentura, doniesienia obywatelskie, śledztwo (zeznania świadków i aresztowanych), ekspertyza, obserwacja zewnętrzna, ustalenie, radiokontrwywiad, archiwa, prasa zagraniczna oraz dokumenty dotyczące zaistniałych wypadków, świadczące o przestępczej działalności wrogich elementów.

§ 6. Formy agenturalnego rozpracowania

W zależności od tego, czy posiadane materiały pozwalają podejrzewać grupę lub pojedynczą osobę o uprawianie przestępczej działalności (lub świadczą o takiej działalności), czy stwierdzają fakt dokonania przestępstwa i czy znane jest miejsce pobytu przestępcy – ustala się następujące formy aktywnego rozpracowania agenturalnego:

sprawę agenturalną grupową,
sprawę agenturalną na osobę,
sprawę agenturalno-śledczą,
sprawę agenturalno-poszukiwawczą.

1. Sprawę agenturalną grupową zakłada się na podstawie operacyjnie sprawdzonych materiałów na grupę osób związanych ze sobą wspólnymi wrogimi poglądami, uprawiających lub podejrzanych o uprawianie zorganizowanej przestępczej działalności.

2. Sprawę agenturalną na osobę zakłada się na podstawie operacyjnie sprawdzonych materiałów na jedną osobę uprawiającą lub podejrzaną o uprawianie aktywnej wrogiej działalności.

W wypadku stwierdzenia, że rozpracowywana osoba i jej ujawnione kontakty uczestniczą w zorganizowanej wrogiej działalności, sprawę agenturalną na osobę przekształca się w sprawę agenturalną grupową.

3. Sprawa agenturalno-śledcza jest szczególną formą agenturalnego rozpracowania, którą zakłada się w związku z dokonanymi aktami dywersji, terroru, kolportażu antypaństwowych ulotek, faktami zaginięcia dokumentów stanowiących tajemnicę państwową lub w związku z innymi dokonanymi czynami noszącymi znamiona świadomej wrogiej działalności – wówczas, gdy sprawcy tych aktów nie są znani.

Sprawę agenturalno-śledczą prowadzi się w celu ustalenia podejrzanych osób i wykrycia w procesie ich agenturalnego rozpracowania rzeczywistych sprawców oraz inspiratorów dokonanych wrogich aktów.

Specyfika sprawy agenturalno-śledczej polega na tym, że obowiązuje w niej – przy równoczesnym wykorzystaniu tajnych środków pracy operacyjnej – natychmiastowe przeprowadzenie nieodzownych przedsięwzięć śledczych, ekspertyzy, badań przez komisję biegłych, oględzin, sfotografowanie miejsca zaistniałego wypadku itd.

Osoby ujawnione w wyniku przedsięwzięć przeprowadzonych w sprawie agenturalno-śledczej, podejrzane o współudział w dokonaniu przestępczego aktu, rejestruje się jako rozpracowywane w danej sprawie.

Jeżeli wina podejrzanych zostanie stwierdzona i udowodniona w trakcie przeprowadzania agenturalno-śledczych przedsięwzięć w sprawie, to należy zdecydować o ich aresztowaniu zgodnie z obowiązującymi ustawami PRL. W tym wypadku sprawa agenturalno-śledcza – po zamknięciu śledztwa i rozprawie sądowej – podlega zakończeniu i przekazaniu do archiwum.

W wypadku gdy winni dokonania aktu przestępczego skryli się przed odpowiedzialnością karną, to na podstawie materiałów sprawy agenturalno-śledczej zakłada się na każdego z nich sprawę agenturalno-poszukiwawczą i organizuje się ich poszukiwanie, jednak prowadzenia sprawy agenturalno-śledczej nie przerywa się do czasu odszukania przestępców, aresztowania ich i osądzenia.

Jeżeli w wyniku dalszych agenturalno-śledczych przedsięwzięć nie potwierdzi się wina podejrzanych o dokonanie przestępczego aktu, to podlegają oni wycofaniu z ewidencji operacyjnej. Nie należy jednak przy tym zaniechać prowadzenia sprawy agenturalno-śledczej, lecz poczynić dalsze przedsięwzięcia w kierunku ustalenia rzeczywistych sprawców dokonanego przestępczego aktu.

Sprawę agenturalno-śledczą można zaniechać i przekazać do archiwum Departamentu X Komitetu (Wydziału X Wojewódzkiego Urzędu) wówczas, gdy w wyniku przeprowadzonych agenturalno-operacyjnych przedsięwzięć i zbadania okoliczności sprawy stwierdzi się brak perspektyw i niecelowość dalszego ustalania sprawców.

W tym wypadku, gdy w dokonanych przestępczych działaniach podejrzanych osób nie stwierdzono antypaństwowych intencji, sprawę agenturalno-śledczą należy zaniechać (zgodnie z postanowieniem), a zawarte w niej oficjalne materiały przekazać prokuraturze lub milicji dla wszczęcia sprawy karnej w trybie określonym przez przepisy prawne.

4. Sprawę agenturalno-poszukiwawczą zakłada się na uprawiającą lub podejrzaną o uprawianie wrogiej działalności pojedynczą osobę, której miejsce pobytu jest nieznane organom bezpieczeństwa publicznego.

Sprawy agenturalno-poszukiwawcze zakłada się na ukrywających się przed odpowiedzialnością karną szpiegów wywiadów imperialistycznych, terrorystów, dywersantów, wysłanników ośrodków zagranicznych, członków zlikwidowanych podziemnych organizacji, grup i politycznych band, dezertersów z WP z bronią oraz na poważnych przestępców antypaństwowych, którzy uciekli z więzienia.

Osoby, które dokonały przestępstw kryminalnych (nie antypaństwowych), podlegają ściganiu przez organy MO.

Sprawę agenturalno-poszukiwawczą prowadzi się w celu wykrycia i aresztowania lub agenturalnego rozpracowania ukrywających się przestępców antypaństwowych.

Sprawę agenturalno-poszukiwawczą zakłada jednostka operacyjna, która dysponuje w tym celu dostatecznymi materiałami. Obowiązek prowadzenia poszukiwania spoczywa na jednostce, której podlega w sensie operacyjnym miejsce zamieszkania rodziny poszukiwanego, jego towarzyskich lub innych bliskich kontaktów. Gdy takich kontaktów nie ma, poszukiwanie zleca się jednostce obsługującej w sensie operacyjnym teren, na którym najbardziej prawdopodobne jest pojawienie się poszukiwanego.

Inne jednostki współdziałają w poszukiwaniach, jeśli na podległym im terenie przebywają osoby, z którymi poszukiwany utrzymywał kontakty i może starać się je odnowić lub istnieje prawdopodobieństwo jego pojawienia się na tych terenach. W tym celu jednostki te zakładają duplikaty sprawy, o czym powiadamiają jednostkę prowadzącą podstawową sprawę agenturalno-poszukiwawczą, z którą uzgadniają agenturalno-operacyjne przedsięwzięcia związane z poszukiwaniem.

Poszukiwanego rejestruje w centralnej ewidencji operacyjnej w Departamencie X tylko ta jednostka, która prowadzi podstawową sprawę poszukiwawczą.

Jeżeli w rezultacie przeprowadzonych agenturalno-operacyjnych przedsięwzięć wykryje się poszukiwanego, lecz aresztowanie go z operacyjnych lub innych względów okaże się niecelowe – sprawę agenturalno-poszukiwawczą przekształca się w sprawę agenturalną na osobę, w ramach której poddaje się poszukiwanego aktywnemu rozpracowaniu agenturalnemu.

Jednostki bezpieczeństwa publicznego organizują operacyjne poszukiwania zgodnie z oddzielnie wydaną instrukcją.

§ 7. Tryb wszczynania rozpracowań agenturalnych

Wszystkie formy rozpracowania agenturalnego (sprawy agenturalne grupowe, agenturalne na osobę, agenturalno-śledcze i agenturalno-poszukiwawcze) zakłada się wyłącznie na podstawie wiarygodnych, operacyjnie sprawdzonych materiałów.

Każdą z tych spraw zakłada się na podstawie postanowienia (załącznik nr 1), które zatwierdza dyrektor departamentu Komitetu, kierownik Wojewódzkiego Urzędu lub ich zastępcy.

Oprócz postanowienia o założeniu sprawy na każdą osobę rozpracowywaną w ramach sprawy agenturalnej grupowej lub agenturalno-śledczej wypełnia się arkusz rejestracyjny (załącznik nr 2), który zatwierdzają wymienieni kierownicy jednostek.

Poważne znaczenie przy wszczęciu każdego rozpracowania agenturalnego posiada prawidłowe określenie jego zabarwienia, które ściśle wyrażałoby w postaci krótkiej formułki charakter przestępczej działalności rozpracowywanych osób. (Wykaz zabarwień rozpracowań agenturalnych – patrz załącznik nr 3).

Ponadto każdej sprawie agenturalnej grupowej i agenturalno-śledczej nadaje się kryptonim, co umożliwia jej zakonspirowanie oraz ułatwia prowadzenie korespondencji w sprawie osób rozpracowywanych w ramach tych spraw.

Wszystkie sprawy rozpracowania agenturalnego oraz rozpracowywane w ramach tych spraw osoby i ich kontakty, stanowiące przedmiot operacyjnego zainteresowania, rejestruje się w Departamencie X (Wydziale X) nie później niż w ciągu 48 godzin po zatwierdzeniu postanowienia o założeniu sprawy.

We wszystkich sprawach agenturalnego rozpracowania układa się materiały według ustalonego porządku (załącznik nr 4).

§ 8. Sprawa agenturalnego sprawdzenia

Tajny proces wykrywania, dokumentowania, zapobiegania i likwidowania przestępczej działalności szpiegów, dywersantów, terrorystów, uczestników nielegalnych organizacji oraz innych wrogich elementów rozpoczyna się z reguły od sprawdzenia wstępnych materiałów i sygnałów wpływających do organów bezpieczeństwa publicznego ze źródeł wymienionych w § 5.

W celu sprawdzenia wiarygodności i obiektywności wpływających materiałów wstępnych prowadzi się sprawy agenturalnego sprawdzenia.

Sprawy agenturalnego sprawdzenia zakłada się zarówno na grupę osób, jak i na jednego człowieka.

Założenie sprawy agenturalnego sprawdzenia dokumentuje się przez opracowanie raportu, który zatwierdza naczelnik wydziału w departamencie Komitetu i w Wojewódzkim Urzędzie, kierownik Powiatowego Urzędu (Delegatury) i ich zastępcy.

Po zatwierdzeniu raportu sprawa oraz występujące w niej osoby podlegają rejestracji w ustalonym trybie w Departamencie X (wydziale X).

Przy sprawdzaniu wstępnych materiałów stosuje się zazwyczaj te same metody i środki pracy operacyjnej co w procesie aktywnego rozpracowania agenturalnego. Sprawdzanie wstępnych materiałów winno odbywać się w szybkim tempie i z reguły nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy.

W niezbędnych wypadkach o przedłużeniu terminu prowadzenia agenturalnego sprawdzenia decydują ci przełożeni, którzy udzielają zezwoleń na założenie sprawy.

W wypadku gdy w rezultacie sprawdzenia wstępnych materiałów, dotyczących dokonanych lub trwających przestępczych działań, wykryto ich rzeczywistych sprawców, można powziąć na podstawie uzyskanych w toku sprawdzenia danych decyzję o aresztowaniu i pociągnięciu ich do odpowiedzialności karnej w trybie określonym przez przepisy prawne.

Jeżeli w rezultacie sprawdzenia wstępnych materiałów otrzymano dane potwierdzające uprawianie wroziej działalności przez osoby podejrzane, lecz brak dostatecznych podstaw dla aresztowania ich lub zachodzi konieczność wyjaśnienia pewnych okoliczności, to na podstawie materiałów agenturalnego sprawdzenia zakłada się w ustalonym trybie odpowiednią formę aktywnego rozpracowania agenturalnego.

Na podstawie materiałów uzyskanych w toku sprawdzenia można również założyć sprawę ewidencyjno-obserwacyjną, jeśli okaże się, że osoba występująca w sprawie agenturalnego sprawdzenia interesuje organy bezpieczeństwa z uwagi na jej zdecydowanie wrogi stosunek do PRL, lecz z braku podstaw nie podlega aktywnemu rozpracowaniu agenturalnemu.

O ile brak podstaw dla rozpracowania lub agenturalnej obserwacji osób występujących w sprawie agenturalnego sprawdzenia, można – w zależności od treści posiadanych materiałów – powziąć decyzję o przekazaniu jej do archiwum i pozostawieniu występujących w niej osób w kartotece ogólnoinformacyjnej.

Zaniechanie sprawy agenturalnego sprawdzenia i przekazanie jej do archiwum odbywa się na podstawie raportu opracowanego w dowolnej formie i zatwierdzonego przez zwierzchnika, któremu przysługuje prawo udzielania zezwoleń na założenie takich spraw.

W wypadku gdy w rezultacie wnikliwego sprawdzenia wstępnych materiałów stwierdzono, że politycznie błędne działania lub wypowiedzi poszczególnych, klasowo nam bliskich obywateli nie są wynikiem ich wrogiego stosunku do władzy ludowej, należy im wyjaśnić błędny i szkodliwy charakter takich poglądów lub poczynań, a zarazem uprzedzić ich o ewentualnych konsekwencjach w wypadku powtórzenia się podobnych faktów. Wyjaśnienia te winny odbywać się w warunkach wykluczających możliwość rozszyfrowania agentury i stosowanych w toku sprawdzenia przedsięwzięć – przy pomocy rozmów osobiście przeprowadzanych przez pracownika operacyjnego, za pośrednictwem krewnych, przedstawicieli organizacji społecznych, a w uzasadnionych wypadkach również przy pomocy agentury.

O ile przeprowadzone przedsięwzięcia profilaktyczne spowodowały zaniechanie przez konkretną osobę politycznie błędnych poczynań lub wypowiedzi, należy zaniechać dalszego prowadzenia sprawy agenturalnego sprawdzenia, przy czym – jeżeli zawarte w niej materiały nie posiadają wartości operacyjnej – podejmuje się decyzję o ich zniszczeniu i o wycofaniu z ewidencji operacyjnej figurujących w niej osób. Jeżeli materiały zaniechanej sprawy agenturalnego sprawdzenia posiadają wartość operacyjną, przekazuje się je do archiwum, a figurujące w nich osoby należy pozostawić w kartotece ogólnoinformacyjnej.

O ile wstępne materiały nie potwierdziły się, należy zaniechać sprawę agenturalnego sprawdzenia, a figurujące w niej osoby wycofać z ewidencji operacyjnej, przy czym materiały sprawy i karty ewidencyjne podlegają zniszczeniu przez aparat ewidencji i statystyki.

Postanowienie o zaniechaniu sprawy agenturalnego sprawdzenia z równoczesnym zniszczeniem materiałów i wycofaniem figurujących w nich osób z ewidencji operacyjnej zatwierdza dyrektor departamentu Komitetu, kierownik Wojewódzkiego Urzędu i ich zastępcy.

Materiały sprawy agenturalnego sprawdzenia układa się w chronologicznym porządku.

§ 9. Planowanie przedsięwzięć w rozpracowaniu agenturalnym

Najważniejszym warunkiem pomyślnego prowadzenia każdego rozpracowania agenturalnego jest planowanie agenturalno-operacyjnych przedsięwzięć.

Planowanie przedsięwzięć w rozpracowaniach ma na celu określenie środków agenturalno-operacyjnej pracy i trybu ich wykorzystania dla jak najszybszego wykrycia, zapobieżenia i zlikwidowania przestępczej działalności rozpracowywanych osób.

Planowanie agenturalno-operacyjnych przedsięwzięć w rozpracowaniu przyczynia się do:

- usunięcia dezorganizacji w pracy;
- przejawiania przez pracowników operacyjnych twórczej inicjatywy i pomysłowości w demaskowaniu wrogiej działalności rozpracowywanych osób;
- zwiększenia osobistej odpowiedzialności pracownika za przebieg rozpracowania agenturalnego, jak również za przeprowadzenie szybkiego oraz wszechstronnego sprawdzenia wstępnych materiałów i sygnałów;
- prawidłowego sprawowania kontroli i okazywania pracownikowi operacyjnemu skutecznej pomocy przez jego zwierzchników.

Planowanie przedsięwzięć w rozpracowaniu polega na: wytyczeniu kierunku rozpracowania celem wykrycia i udaremnienia w porę wrogiej działalności rozpracowywanych osób; określeniu konkretnych sposobów wykrywania, dokumentowania, zapobiegania i likwidowania ich przestępczych zamierzeń i poczynań poprzez celowe łączenie dostępnych środków pracy agenturalno-operacyjnej i nieodzowne koordynowanie przedsięwzięć operacyjnych z działaniem innych jednostek.

Przy planowaniu (jak również przy przeprowadzaniu) agenturalno-operacyjnych przedsięwzięć należy przyjąć jako punkt wyjścia następujące podstawowe założenia:

1. Ścisłe przestrzeganie praworządności ludowej, wykluczające całkowicie stosowanie prowokacyjnych metod w pracy;
2. Realność i celowość nakreślonych przedsięwzięć w warunkach konkretnie zaistniałej sytuacji operacyjnej;
3. Przeprowadzane przedsięwzięcia powinny uzupełniać się wzajemnie i stworzyć warunki dla realizacji następnych przedsięwzięć;
4. Zachowanie konspiracji zarówno w toku realizacji poszczególnych przedsięwzięć, jak i przy prowadzeniu całości rozpracowania; dokonywane przedsięwzięcia nie mogą rozszyfrować rozpracowania i agentury.

Planując i realizując agenturalno-operacyjne przedsięwzięcia w rozpracowaniu, należy uwzględnić: polityczne i operacyjne potrzeby, cele i zadania konkretnego agenturalnego rozpracowania, formy, metody i środki wrogiej działalności rozpracowywanych osób, a także doświadczenia organów bezpieczeństwa w walce z wrogami na określonym odcinku pracy operacyjnej.

Plany przedsięwzięć w sprawach agenturalnych grupowych, agenturalnych na osobę, agenturalno-śledczych i agenturalno-poszukiwawczych powinny zawierać:

- krótką charakterystykę materiałów znajdujących się w sprawie oraz określenie celu rozpracowania;
- przedsięwzięcia zmierzające do znalezienia agenturalnego dotarcia do rozpracowywanych osób lub do kontaktów osób poszukiwanych (wykorzystanie posiadanej agentury, określenie sposobów pozyskania nowej agentury – wprowadzenie lub werbunek);
- określenie konkretnych zadań i linii postępowania agentury;
- sposoby łączenia przedsięwzięć agenturalnych z innymi środkami pracy operacyjnej;
- terminy wykonania oraz nazwiska pracowników wykonujących poszczególne przedsięwzięcia.

Plany przedsięwzięć w agenturalnych rozpracowaniach zatwierdzają z reguły zwierzchnicy kontrolujący prowadzenie rozpracowania (naczelnicy wydziałów w Komitecie i w Wojewódzkim Urzędzie, kierownicy Powiatowych Urzędów i Delegatur). Zmian w planie można dokonać za zezwoleniem zwierzchnika, który go zatwierdził. Plany dotyczące szczególnie ważnych rozpracowań zatwierdzają dyrektorzy departamentów, kierownicy Wojewódzkich Urzędów i ich zastępcy.

W trakcie prowadzenia skomplikowanych rozpracowań agenturalnych można również sporządzać plany oddzielnych, najbardziej odpowiedzialnych przedsięwzięć, dotyczących: kombinacji operacyjnej, wprowadzenia agenta do rozpracowania, tajnego zdjęcia rozpracowywanej osoby celem zawerbowania jej, tajnego zdobycia materiałów itp.

W sprawach agenturalnego sprawdzenia sporządza się plany wstępnych przedsięwzięć agenturalno-operacyjnych, które przewidują konkretne sposoby sprawdzenia wpływających materiałów i sygnałów.

Plany wstępnych przedsięwzięć agenturalno-śledczych sporządza się również w sprawach agenturalno-śledczych, w początkowym stadium badania dokonanych przestępstw.

W takich planach należy przewidzieć sposoby:

- wyjaśnienia okoliczności, w jakich został dokonany akt dywersji, terroru lub inny wrogi akt;
- utrwalenia śladów przestępstwa;
- ustalenia antypaństwowego zamierzenia;
- wykrycia sprawców lub osób podejrzanych o dokonanie przestępczego aktu.

Po zrealizowaniu wstępnych przedsięwzięć i wykryciu osób podejrzanych o współudział w dokonaniu przestępstwa sporządza się plan agenturalno-operacyjnych przedsięwzięć, zmierzających do głębokiego rozpracowania tych osób.

Przy sporządzaniu planu we wszystkich sprawach ewidencji operacyjnej, a przede wszystkim w sprawach agenturalnego rozpracowania, należy wyjść z założenia, że wszystkie przedsięwzięcia agenturalno-operacyjne winny być przeprowadzone w porę i zapewnić wykrycie konkretnych faktów przestępczej działalności rozpracowywanych osób.

Zwłoka w przeprowadzaniu agenturalno-operacyjnych przedsięwzięć może spowodować poważne następstwa i wyrządzić szkodę interesom państwa; nie wolno przy tym przejawiać także i zbytniego pośpiechu. W toku rozpracowania należy dążyć do pełnego wyjaśnienia treści przestępczych zamierzeń i działań rozpracowywanych osób, ustalenia środków ich wrogiej działalności, sposobów łączności między nimi itd.

Należy systematycznie analizować znajdujące się w sprawie materiały, co pozwala prawidłowo planować nakreślone przedsięwzięcia, szybko prowadzić rozpracowanie i udaremniać w porę przestępcze poczynania wroga.

W toku rozpracowania należy przewidzieć i przedsięwziąć odpowiednie kroki w celu uniemożliwienia rozpracowywanym osobom dokonania aktywnych wrogich aktów (np. zaopatrzenie rozpracowywanego szpiega – za pośrednictwem naszej agencji – w materiały dezinformacyjne, tak aby uniemożliwić mu uzyskanie prawdziwych tajnych informacji; otoczenie rozpracowywanego agenturą i stworzenie takich warunków, w których nie mógłby on zrealizować swoich przestępczych zamierzeń; usunięcie za pośrednictwem właściwych czynników z zagrożonych punktów obiektu tych osób, które są rozpracowywane jako podejrzane o uprawianie dywersyjnej działalności, itp.).

§ 10. Zdobywanie agentury w rozpracowaniu

Pomyślny wynik każdego rozpracowania agenturalnego zależy przede wszystkim od prawidłowego wykorzystania agentury – podstawowego oręża organów bezpieczeństwa – oraz od umiejętnej wiązania przedsięwzięć agenturalnych z innymi środkami pracy operacyjnej.

W praktyce zdobywa się agenturę w rozpracowaniu drogą:

- werbunku nowych agentów (informatorów) spośród rozpracowywanych osób lub ich kontaktów;
- wprowadzenia do rozpracowania sprawdzonych i doświadczonych agentów (informatorów).

Dodatnią stroną werbunku agentury spośród uczestników organizacji (grupy) jest fakt, że zawerbowany utrzymuje już łączność z rozpracowywanymi osobami, posiada ich zaufanie i – o ile jest prawidłowo zawerbowany i umiejętnie wykorzystywany – może okazać znaczną pomoc organom w wykrywaniu wrogich zamierzeń rozpracowywanych osób oraz zapobieganiu w porę ich przestępczym poczynaniom.

Należy jednak mieć na uwadze, że przy werbunku agenta spośród członków rozpracowywanej grupy lub organizacji pracownik operacyjny często ma do czynienia z wrogiem, który może pójść na tajną współpracę w celu dezinformowania organów i dopuszczenia się świadomej zdrady. Dlatego też do takich agentów należy odnosić się ze szczególną ostrożnością i dokładnie ich sprawdzać.

Ponadto nowo zawerbowany tajny współpracownik nie posiada zazwyczaj potrzebnego doświadczenia w kontrwywiadowczej pracy i z tego względu może – nawet bez złych intencji – rozszyfrować się jako agent organów bezpieczeństwa, a tym samym zaprzepaścić rozpracowanie. Takiemu agentowi należy dokładnie wyjaśniać zlecane zadania i sposoby ich wykonania, nie ujawniając przed nim treści nieznanego mu materiału sprawy.

Wprowadzenie agenta do rozpracowania jest dogodnie z tych względów, że w takim wypadku wykorzystujemy wykwalifikowanego i sprawdzonego tajnego współpracownika. Należy jednak przy tym pamiętać, że rozpracowywane osoby z reguły sprawdzają i obserwują takiego agenta przez dłuższy okres czasu, a dopiero po odpowiednim sprawdzeniu zaczynają okazywać mu pewne zaufanie.

Przy wprowadzeniu agentury do rozpracowania ważne znaczenie posiada prawidłowe wykorzystanie naturalnej sytuacji. W tym celu należy wnikliwie analizować materiały rozpracowania, szczegółowo opracowywać każdy konkretny wariant wprowadzenia agenta.

Agent (informator), który ma zdobyć pełne zaufanie rozpracowywanych osób oraz na tej podstawie wyjaśniać następnie treść ich wrogich zamierzeń i praktycznej działalności, winien w tym celu przede wszystkim posiadać określone subiektywne dane. W szczególności należy wziąć pod uwagę, że tajny współ-

pracownik musi posiadać taki poziom ogólny, który by pozwalał mu należycie wykonywać otrzymane zadania, a także umieć właściwie zachowywać się w każdej sytuacji.

Na podstawie posiadanych materiałów często stwierdza się, że rozpracowywane osoby zamierzają pozyskać dla wspólnej wrogiej działalności takich ludzi, którzy mają możliwość wstępu na określony obiekt, podróżowania po całym kraju, umieją posługiwać się współczesnymi środkami łączności, bronią, materiałami wybuchowymi i łatwopalnymi, maszynami drukarskimi itp.

Znając taki kierunek zainteresowań rozpracowywanych osób, pracownik operacyjny może wybrać spośród posiadanej agentury (a w wypadku braku odpowiedniego kandydata – zawerbować) takiego właśnie agenta, który najbardziej odpowiadałby wymogom rozpracowywanych osób i posiadał największe szanse pozyskania ich zaufania oraz wykrywania treści ich przestępczej działalności.

Po dokonaniu doboru agenta dla wprowadzenia go do rozpracowania należy – o ile zachodzi konieczność – omówić z nim obrany wariant, a następnie opracować dla niego pisemne zadanie, które by zawierało szczegółowe określenie obowiązującej go linii postępowania.

Jako linię postępowania rozumie się całokształt posunięć taktycznych, przy pomocy których tajny współpracownik, działając zgodnie z otrzymanym od organów zadaniem, może pozyskać zaufanie rozpracowywanych osób.

Wprowadzenie agentów do rozpracowania może odbyć się:

1. Poprzez celowe stworzenie warunków umożliwiających agentowi zawarcie bezpośredniej znajomości z rozpracowywaną osobą i nawiązanie z nią stosunków opartych na zaufaniu. Jest to najbardziej pożądanym sposobem wprowadzenia agenta.

2. Za pośrednictwem innych agentów:

a) kapturowo, bez rozszyfrowania jednego agenta przed drugim,
b) z jednostronnym rozszyfrowaniem (należy rozszyfrować mniej cennego agenta przed bardziej cennym).

c) z obustronnym rozszyfrowaniem agentów.

Do rozszyfrowania agentury przy wprowadzeniu do rozpracowania można dopuścić w wyjątkowych wypadkach, gdy brak innych możliwości – i wyłącznie za zezwoleniem kierownictwa departamentu Komitetu lub Wojewódzkiego Urzędu.

Wprowadzenie agenta do rozpracowania można uznać za udane w tym wypadku, gdy tajny współpracownik – zgodnie z otrzymanym od organów zadaniem – zawarł osobistą znajomość z rozpracowywanymi osobami i posiada realne szanse pozyskania ich zaufania.

§ 11. Wykorzystywanie i sprawdzanie agentury w rozpracowaniu

Po zdobyciu agentury do konkretnej sprawy agenturalnego rozpracowania pracownik operacyjny wykorzystuje ją dla wyjaśnienia konkretnych okoliczności i faktów wrogiej działalności rozpracowywanych osób.

Zgodnie z planem przedsięwzięć agenturalno-operacyjnych określa się linię postępowania i zadania dla każdego tajnego współpracownika, wykorzystywanego w rozpracowaniu.

W zależności od konkretnych warunków tajny współpracownik, wykorzystywany w rozpracowaniu, winien zachowywać się wśród rozpracowywanych osób zgodnie z otrzymanym od pracownika zadaniem i w taki sposób, aby nabrały one przekonania o „pewności” agenta i celowości zaangażowania go do wspólnej wrogiej działalności.

W tym celu można – w konkretnym wypadku – zezwolić agentowi bądź na powstrzymanie się w obecności rozpracowywanych od aktywnego okazywania patriotycznych uczuć, bądź też na zdradzanie pewnych przejawów osobistego niezadowolenia z istniejących warunków pracy, sytuacji materialnej itp. W konkretnym wypadku można również zezwolić agentowi, aby nie wykazywał rozpracowywanym osobom – bez szczególnej konieczności – niesłuszności ich wrogich poglądów, lecz umiejętnie wyrażał pewne wątpliwości co do „słuszności” i „obiektywizmu” ich sądów, a niekiedy pozornie godził się z ich „argumentacją” i udawał, że trafiła mu do przekonania.

W niezbędnych wypadkach można agentowi zezwolić na przyjęcie propozycji „uczestniczenia” w działalności wrogiej organizacji, grupy lub siatki szpiegowskiej, a w operacyjnie uzasadnionych wypadkach – nawet na wykonywanie za wiedzą i pod kontrolą organów bezpieczeństwa poszczególnych zleceń rozpracowywanych osób – jeśli nie pociągnie to za sobą szkodliwych następstw dla interesów państwa oraz dla życia i bezpieczeństwa poszczególnych ludzi.

Przy dokonywaniu szczególnie ważnych przedsięwzięć agenturalnych, związanych z przechwytywaniem kanałów łączności rezydentur szpiegowskich, ośrodków polskiej reakcyjnej emigracji, wykrywaniem inspiatorów podziemia, można powierzyć poszczególnym agentom zadanie występowania wobec rozpracowywanych osób w charakterze „łączników” i „przedstawicieli” podziemnych organizacji, grup, wywiadów imperialistycznych lub „wysłanników” ośrodków zagranicznych.

We wszystkich wypadkach, gdy zachodzi operacyjnie uzasadniona konieczność i celowość zlecenia tajnym współpracownikom podobnych zadań, należy każdemu agentowi (informatorem) szczegółowo wyjaśnić, jak trzeba wykonać takie zadania, aby zapewnić wykrycie w porę przestępczych zamierzeń i poczynań rozpracowywanych osób oraz uniemożliwić im zaktywizowanie wrogiej działalności.

W tych wypadkach należy opracować (obowiązkowo w pisemnej formie) linię postępowania dla tajnego współpracownika i zadania, które zatwierdza – w zależności od ich wagi i znaczenia – kierownictwo Komitetu, departamentów lub wojewódzkich urzędów.

Tajnym współpracownikom należy przy tym wyjaśniać, że wszelkie odstępstwa od poleceń organów bezpieczeństwa są niedopuszczalne. Pracownik operacyjny w praktyce realizuje zawartą w planie przedsięwzięć ogólną koncepcję celowego wykorzystania agentury w rozpracowaniu, zlecając na spotkaniach tajnym współpracownikom poszczególne wycinkowe zadania i uwzględniając przy tym realne możliwości każdego agenta (informatora).

W celu zapobieżenia prowokacyjnemu zachowaniu się wykorzystywanej w rozpracowaniu agentury, kategorycznie zabrania się jej przejawiania inicjatywy w kierunku uaktywniania wrogiej działalności rozpracowywanych osób, brania udziału w zdobywaniu narzędzi i środków dla dokonywania aktów terroru i dywersji, zbierania i przekazywania wywiadom imperialistycznym tajnych materiałów i danych, kolportowania wrogiej literatury i dokonywania innych przestępczych czynów.

Licząc się z możliwością błędnego i szkodliwego dla sprawy postępowania i zachowania się tajnych współpracowników przy wypełnianiu konkretnych zadań organów bezpieczeństwa, a także mając na uwadze fakt, że reakcyjna ideologia rozpracowywanych osób wpływa w pewnej mierze na agentów i niekiedy może ich pchnąć na drogę zdrady, należy w porę zapewnić sprawdzanie pracy każdego agenta (informatora) wykorzystywanego w rozpracowaniu.

Dla sprawdzenia tajnego współpracownika używa się pozostałą agenturę wykorzystywaną w tymże rozpracowaniu, a także inne środki pracy operacyjnej. W tym samym celu należy również analizować doniesienia i sprawdzać je przez uzyskiwanie dowodów potwierdzających zawarte w nich fakty albo przez porównywanie z innymi materiałami otrzymanymi z wiarygodnych źródeł.

Przy wykorzystywaniu i sprawdzaniu agentury w rozpracowaniach należy kierować się odpowiednimi przepisami instrukcji „O zasadach pracy z agenturą”.

§ 12. Stosowanie kombinacji operacyjnych

W toku rozpracowania agenturalnego stosuje się kombinacje operacyjne.

Kombinacją operacyjną nazywa się całość przedsięwzięć agenturalno-operacyjnych, podporządkowanych jednolitej koncepcji i umożliwiających organom bezpieczeństwa publicznego rozwiązywanie skomplikowanych zadań agenturalnego rozpracowania w naturalnych lub celowo stworzonych warunkach.

Kombinacje operacyjne stosuje się dla wprowadzenia agentury do rozpracowania, przeprowadzania tajnych oględzin i rewizji, „tajnych zdjęć” i aresztów, wyprowadzenia agentury z rozpracowania, a także przy rozwiązywaniu innych zadań zmierzających do jak najszybszego wykrycia przestępczej działalności rozpracowywanych osób.

Przy przeprowadzaniu kombinacji operacyjnych z uwzględnieniem konkretnej sytuacji i możliwości wykorzystuje się różne środki pracy operacyjnej.

Niezbędnymi warunkami pomyślnego przeprowadzenia kombinacji operacyjnych są:

– głęboka analiza zaistniałej sytuacji operacyjnej i posiadanych materiałów stanowiących punkt wyjścia dla przeprowadzenia kombinacji. Nie wolno budować kombinacji na podstawie niesprawdzonych, niepełnych i niewzbudzających zaufania danych;

– prawidłowy wybór i wykorzystanie środków pracy operacyjnej (agentura, technika operacyjna, obserwacja zewnętrzna i inne);

– maksymalnie naturalny charakter wszystkich przeprowadzanych przedsięwzięć, a przede wszystkim naturalność celowo stworzonej sytuacji;

– staranne przygotowania do przeprowadzenia kombinacji.

Uwzględniając powyższe wymogi, sporządza się szczegółowy plan przeprowadzenia kombinacji, który winien zawierać:

- krótkie streszczenie sprawy i opis sytuacji operacyjnej istniejącej w momencie poprzedzającym przeprowadzenie kombinacji;
- cel i podstawową koncepcję kombinacji;
- sposób wykorzystania konkretnych środków pracy operacyjnej dla osiągnięcia postawionego celu, określenie możliwości wiązania tych środków i kolejności ich zastosowania;
- treść zadań i określenie linii postępowania dla każdego z agentów wykorzystywanych w kombinacji;
- nazwiska wykonawców i terminy przeprowadzenia poszczególnych agenturalno-operacyjnych przedsięwzięć w kombinacji operacyjnej.

Bardzo ważne znaczenie posiada opracowanie zadania i określenie linii postępowania agentury wykorzystywanej w kombinacji. Błędne poczynania lub zachowanie się agentury mogą doprowadzić do aktywizacji wrogiej działalności rozpracowywanych osób lub sprowokować ideowo i moralnie chwiejnych ludzi do udziału w przestępczej robocie.

Dlatego linię postępowania i zadania dla agentury wykorzystywanej w kombinacji zazwyczaj opracowuje się w formie pisemnej, a wyczerpujący instruktaż dla agenta na temat sposobu wykonania zadania i linii postępowania winien przeprowadzić doświadczony pracownik operacyjny.

Plan kombinacji operacyjnej i pisemne zadanie dla wykorzystywanej w niej agentury zatwierdza dyrektor departamentu, kierownik Wojewódzkiego Urzędu lub ich zastępcy, a w sprawach szczególnej wagi – kierownictwo Komitetu.

§ 13. Pozorowanie

Pozorowanie stosuje się z reguły w pracy za granicą oraz w pewnych wypadkach przy rozpracowaniu poważnych, głęboko zakonspirowanych wrogich organizacji w kraju.

Pozorowanie jest to specjalna metoda rozwiązywania – drogą wprowadzenia przeciwnika w błąd – najbardziej skomplikowanych zadań operacyjnych, związanych z przeniknięciem agentury organów bezpieczeństwa do wywiadów zagranicznych, do ośrodków reakcyjnej emigracji i głęboko zakonspirowanych wrogich organizacji wewnątrz kraju.

Agent, przenikający do wrogiego środowiska, powinien zainteresować przeciwnika, zwrócić na siebie jego uwagę i zdobyć zaufanie w tym celu, aby poznać zamierzenia wroga i dzięki temu stworzyć organom bezpieczeństwa możliwości udaremnienia w porę jego przestępczych knoń.

Ze względu na szczególnie skomplikowany charakter takich przedsięwzięć należy w wyjątkowo staranny sposób opracowywać dla agentury legendy oparte na realnych podstawach – tak aby nie wzbudzać podejrzeń u wroga.

Nie wolno pozorować wobec przeciwnika istnienia w kraju wielkich wrogich organizacji, a także stwarzać innych wersji, które mogą wyrządzić szkody polityczne interesom państwa.

Każde pozorowane przedsięwzięcie należy przeprowadzać jedynie po dokładnym przygotowaniu i tylko za zezwoleniem kierownictwa Komitetu.

§ 14. Dokumentowanie przestępczej działalności rozpracowywanych osób

Dla zdemaskowania w porę rozpracowywanych osób i zlikwidowania ich wrogiej działalności należy dokładnie i systematycznie sprawdzać materiały wpływające od agentury i z innych źródeł oraz w miarę możliwości nadawać im prawną moc dowodową.

Materiałom agenturalnym można nadać moc prawną przez wykrycie dowodów rzeczowych, zdobycie ich w porę i prawne udokumentowanie w odpowiedni sposób, przez niejawną przesłuchanie świadków (w miarę potrzeby i operacyjnej celowości), przez uzyskanie oficjalnych materiałów, przechwycenie podejrzanej korespondencji, przeprowadzanie ekspertyz, przez realizowanie kombinacji umożliwiających schwytywanie wrogów na gorącym uczynku na miejscu przestępstwa itp.

Prace związane z dokumentowaniem przestępczej działalności rozpracowywanych osób należy prowadzić na przestrzeni całego procesu rozpracowania aż do chwili jego zakończenia, zachowując przy tym maksymalną ostrożność i nie dopuszczając do rozszyfrowania agentury wykorzystywanej w sprawie, zaprzepaszczenia rozpracowania oraz zdekonspirowania sposobów i metod pracy organów bezpieczeństwa.

§ 15. Wyprowadzenie agentury z rozpracowania

Wyprowadzenie agentury z rozpracowania stanowi bardzo poważne i odpowiedzialne przedsięwzięcie, od którego wyników zależy uchronienie cennych i doświadczonych tajnych współpracowników przed dekonspiracją i kompromitacją.

W praktyce przedsięwzięcia związane z wyprowadzeniem agentury realizuje się dość często w toku rozpracowania – natomiast przy zakończeniu rozpracowania takie przedsięwzięcia stają się z reguły obowiązujące i konieczne.

Jest rzeczą wiadomą, że każdy agent biorący udział w konkretnym rozpracowaniu agenturalnym, wykonując zadania organów, nawiązuje, a niekiedy przez długi czas utrzymuje oparte na zaufaniu stosunki z rozpracowywanymi osobami, które wtajemniczają go w treść uprawianej przez siebie przestępczej działalności, przez co faktycznie staje się on w pewnej mierze niejako ich „wspólnikiem”.

W związku z tym wykonanie zadania związanego z wyprowadzeniem agenta z rozpracowania powinno zapewnić:

po pierwsze, odwrócenie od osoby agenta ewentualnych podejrzeń ze strony rozpracowywanych osób w związku z jego tajną współpracą z organami bezpieczeństwa;

po drugie, stworzenie warunków, w których nie zachodziłaby konieczność stawiania problemu pociągnięcia agenta do odpowiedzialności karnej jako „wspólnika” aresztowanych za wrogą działalność lub przesłuchania go w charakterze głównego świadka w realizowanej sprawie.

Jak wynika z treści omówionych wymogów, przedsięwzięcia związane z wyprowadzeniem agenta z każdej konkretnej sprawy należy przygotowywać nie przed zakończeniem rozpracowania, lecz w toku i na przestrzeni całego czasu jego prowadzenia.

Wprowadzając agenta do rozpracowania (jak również werbując go spośród współuczestników lub kontaktów rozpracowywanych osób) i wykorzystując go w sprawie, należy zlecać mu takie zadania i określać linię jego postępowania w taki sposób, aby – z jednej strony – miał on możliwość nawiązywania znajomości z rozpracowywanymi osobami, pozyskiwania ich zaufania oraz ujawniania dzięki temu przestępczych zamierzeń i poczynań konkretnych osób, z drugiej zaś strony – aby nie dawał im nawet po ich aresztowaniu powodów do podejrzewania go o łączność z organami oraz demaskowania go w toku śledztwa jako współuczestniczącego w aktywnej, konkretnej wrogiej działalności.

Uwzględniając powyższe zasady, stosuje się różne sposoby wyprowadzenia agenta, wymagające realizacji pojedynczych lub kilku określonych przedsięwzięć. Sposoby te zależą od: charakteru i specyfiki konkretnej sprawy, sposobu określenia agentowi linii postępowania przy wprowadzeniu go do rozpracowania i w toku prowadzenia rozpracowania, charakteru zadań, jakie agent wypełniał, oraz roli, jaką odgrywał wśród rozpracowywanych osób.

Odwrócenie podejrzeń od tajnego współpracownika jest konieczne w tym celu, aby nie narazić go na niebezpieczeństwo zemsty ze strony aresztowanych i ich kontaktów, wyeliminować możliwość celowego oczerniania go przez aresztowanych w toku śledztwa oraz zapobiec ewentualnym próbom dyskredytacji organu, który prowadził rozpracowanie.

W celu uchronienia agenta w toku rozpracowania przed podejrzeniami o współpracę z organami ze strony osób figurujących w sprawie, należy przede wszystkim ściśle przestrzegać konspiracji w pracy z tajnym współpracownikiem i dbać o jego należyte zachowanie się wśród rozpracowywanych osób.

Dla odwrócenia od agenta ewentualnych podejrzeń ze strony rozpracowywanych osób zarówno przed, jak i po ich aresztowaniu, stosuje się takie przedsięwzięcia, które w rezultacie wywołują u nich podejrzenia i nieufność nie w stosunku do agenta, lecz do faktycznych współuczestników lub własnych kontaktów. Niekiedy dla osiągnięcia tego celu wystarczy spowodować oficjalne wezwanie do urzędu bezpieczeństwa tej osoby, na którą warto umyślnie skierować podejrzenia rozpracowywanych osób.

Identyczny wynik mogą dać spotkania pracownika operacyjnego z taką osobą, przeprowadzane w sposób na wpół konspiracyjny. Należy postarać się o to, aby rozpracowywani dowiedzieli się przed aresztowaniem o wezwaniu takiej osoby do urzędu bezpieczeństwa lub o jej spotkaniu z pracownikiem operacyjnym.

Jest rzeczą zrozumiałą, że nie przeprowadza się przy tym żadnych przesłuchań lub rozmów na temat istoty sprawy lub osób w niej figurujących, lecz wykorzystuje się w tym celu jakikolwiek inny pretekst.

Odwrócenie podejrzeń od agenta można niekiedy osiągnąć również przez czasowe pozostawienie na wolności poszczególnych drugorzędnych uczestników organizacji (grupy) w toku realizacji sprawy i niepoddawanie ich ani rewizji, ani przesłuchaniu.

W tym celu można zastosować przedsięwzięcia, które utwierdzają aresztowanych w przekonaniu, że ich „wsypa” nastąpiła przypadkowo (zatrzymanie z dowodami rzeczowymi jednego z podejrzanych, „w przypadkowych” okolicznościach: „w ulicznej awanturze”, przy „kradzieży”, „sprawdzeniu dokumentów”, schwytanie na gorącym uczynku itp.).

Oficer śledczy powinien uwzględnić w pracy z aresztowanymi w tej sprawie zastosowany przez pracownika operacyjnego sposób odwrócenia podejrzeń od agenta.

Pracownik operacyjny, prawidłowo określając linię postępowania dla agenta przy wprowadzeniu go do rozpracowania i wykorzystywaniu w sprawie, może tym samym zapewnić stworzenie warunków wykluczających ewentualny problem pociągnięcia agenta do odpowiedzialności karnej lub obowiązkowego przesłuchania go w charakterze głównego świadka.

Można uniknąć problemu pociągnięcia agenta do odpowiedzialności karnej jako „współuczestnika” wrogiej działalności aresztowanych, o ile wykorzystywany w rozpracowaniu tajny współpracownik odgrywał na pozór nieznaczną rolę wśród rozpracowywanych osób, które też po aresztowaniu nie będą miały podstaw do poważnego skompromitowania go swoimi zeznaniami.

Nie wolno przesłuchiwać agentury w charakterze świadków. W wyjątkowych wypadkach można przesłuchać agenta na równi z innymi świadkami celem zaszyfrowania go jako tajnego współpracownika.

Każde takie przesłuchanie agenta winno odbyć się za zezwoleniem dyrektora departamentu lub kierownika Wojewódzkiego Urzędu, a w szczególnie ważnych wypadkach – za zezwoleniem kierownictwa Komitetu.

Agent przed przesłuchaniem powinien zostać uprzedzony przez odpowiedzialnego pracownika operacyjnego o konieczności zachowania w tajemnicy we wszystkich etapach śledztwa faktu swojej tajnej współpracy z organami bezpieczeństwa.

Jednym ze sposobów wyprowadzenia agenta z rozpracowania jest upozorowanie jego przejścia na nielegalną stopę. Sposób ten można zastosować w tych wypadkach, gdy agent wypełniał za zezwoleniem organów pojedyncze zadania zlecane mu przez rozpracowywane osoby lub wiedział o wszystkich szczegółach ich przestępczych poczyniń i zamierzeń (był łącznikiem siatki szpiegowskiej, organizacji, uczestnikiem ważnych narad odbywanych przez rozpracowywane osoby, utrzymywał łączność z kierowniczymi działaczami podziemia, miał dostęp do materialnych środków walki itd.).

W tej sytuacji pozostawienie agenta na wolności po aresztowaniu rozpracowywanych osób naraża go niewątpliwie na dekonspirację i kompromitację, a wyprowadzenie go w inny sposób ze sprawy jest faktycznie niemożliwe.

Zdarzają się wypadki, gdy sami rozpracowywani, chcąc uchronić agenta jako swego cennego „wspólnika” od prześladowań ze strony władz, nalegają na niego, aby ukrył się przed organami bezpieczeństwa. W tym celu sam agent na polecenie organów inscenizuje przed rozpracowanymi osobami „przypadkowo” wyniki dla niego niebezpieczeństwo albo stwarza je sztucznie pracownik operacyjny przez pozorne przejawianie zainteresowania nim w taki sposób, że dociera to do wiadomości rozpracowywanych osób lub ich bliskich kontaktów.

Wykonanie zadania związanego z wyprowadzeniem tajnego współpracownika ze sprawy jest znacznie ułatwione w tych wypadkach, gdy wprowadzony do rozpracowania i wykorzystywany w nim agent występował przed rozpracowywanymi jako osoba ukrywająca się i nie podał im swych prawdziwych personaliów.

We wszystkich możliwych wypadkach pozorowania przejścia agenta na nielegalną stopę pracownik operacyjny powinien brać pod uwagę jego cechy osobiste i możliwości, pozycję społeczną, warunki rodzinne i inne okoliczności.

Wszystkie przedsięwzięcia związane z koniecznością upozorowania ukrycia się agenta należy przeprowadzać za zezwoleniem kierownictwa Komitetu.

§ 16. Zakończenie i zaniechanie rozpracowania agenturalnego

1. Rozpracowanie agenturalne kończy się:

a) aresztem rozpracowywanych osób, jeżeli:

– w toku rozpracowania wykryto i udokumentowano ich przestępczą działalność;

– dywersyjno-terrorystyczne zamierzenia rozpracowywanych osób zagrażają wojskowym, gospodarczym i społecznym obiektom lub życiu obywateli;

- wróg został schwytany na gorącym uczynku w miejscu przestępstwa;
 - figurujące w rozpracowaniu osoby przygotowują się do ucieczki za granicę;
 - b) wydaleniem rozpracowywanego za granicę, jeśli jest on obcokrajowcem korzystającym z prawa ekstraterytorialności, zdemaskowanym jako uprawiający szpiegowską lub inną przestępczą działalność skierowaną przeciwko Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej;
 - c) werbunkiem rozpracowywanego w ramach sprawy agenturalnej na osobę lub agenturalno-poszukiwawczej, jeśli zaniechał on po zawarbowaniu wrogiej działalności i uczciwie współpracuje z organami bezpieczeństwa;
 - d) przeprowadzeniem przedsięwzięć profilaktycznych w stosunku do rozpracowywanych osób, w wyniku których zaniechały one wrogiej działalności i zerwały przestępcze kontakty. Profilaktyczne przedsięwzięcia przeprowadza się z reguły w stosunku do osób wywodzących się z klasowo bliskiego nam środowiska, młodzieży itp., jeżeli ich wroga działalność nie wyrządza poważnej szkody interesom państwa i dalsze rozpracowanie jest niecelowe.
2. Rozpracowanie agenturalne zostaje zaniechane w wypadku:
- a) stwierdzenia niewiarygodności danych, które stanowiły podstawę do założenia sprawy;
 - b) gdy rozpracowywani zaniechali wrogiej działalności i stali się lojalnymi w stosunku do PRL;
 - c) wyjazdu rozpracowywanego obcokrajowca za granicę;
 - d) śmierci rozpracowywanych;
3. Poszukiwania kończą się, a sprawa poszukiwawcza zostaje zaniechana, lub – zależnie od okoliczności – przekształcona w inną kategorię sprawy ewidencji operacyjnej, jeżeli poszukiwany:
- został ustalony i aresztowany;
 - zgłosił się do władz;
 - został amnestionowany.

§ 17. Przygotowania do realizacji rozpracowania

1. Przed zakończeniem rozpracowania agenturalnego drogą aresztu rozpracowywanych osób pracownik operacyjny sporządza plan realizacji rozpracowania, który powinien zawierać:
- krótką charakterystykę rozpracowania;
 - dane o rozpracowywanych osobach i o charakterze ich przestępczej działalności z powołaniem się na posiadane materiały i dowody prawne;
 - treść przedsięwzięć operacyjnych związanych z realizacją rozpracowania;
 - sposoby wyprowadzenia agentury z rozpracowania;
 - przedsięwzięcia związane z dalszym rozpracowaniem osób figurujących w sprawie i niepodlegających aresztowaniu oraz stanowiących przedmiot operacyjnego zainteresowania kontaktów rozpracowywanych osób;
 - sposób koordynowania przedsięwzięć agenturalno-operacyjnych i śledczych;
 - terminy realizacji przedsięwzięć i nazwiska wykonawców.
- Plany realizacji rozpracowań zatwierdzają przełożeni, którym przysługuje prawo zatwierdzania wniosków o aresztowanie rozpracowywanych osób.
- Plany realizacji rozpracowań agenturalnych, pozostających pod kontrolą nadrzędnych jednostek uzgadnia się z kontrolującymi jednostkami.
- Plany sporządza się również i zatwierdza w wyżej podanym trybie w wypadku zakończenia rozpracowania drogą wydalenia rozpracowywanych osób za granicę, werbunku rozpracowywanych względnie przeprowadzenia przedsięwzięć profilaktycznych.
2. Jednostka operacyjna prowadząca rozpracowanie agenturalne powinna przed jego realizacją wspólnie z Departamentem Śledczym Komitetu (Wydziałem Śledczym Wojewódzkiego Urzędu):
- przeanalizować posiadane materiały i dowody przestępczej działalności rozpracowywanych osób oraz określić, czy istnieją prawne i obiektywne podstawy dla ich aresztowania;
 - opracować wspólne przedsięwzięcia niezbędne dla pomyślnego przeprowadzenia śledztwa;
 - określić sposoby zaszyfrowania agentury w toku śledztwa.
3. Areszt rozpracowywanych osób stanowi poważne i odpowiedzialne przedsięwzięcie. Należy liczyć się z tym, że wrogowie usiłują uniknąć odpowiedzialności za popełnione przestępstwa i często stawiają przy aresztach opór włącznie z użyciem broni.

Dlatego należy uwzględnić w planie zakończenia rozpracowania wszystkie szczegóły dotyczące przeprowadzenia operacji. W szczególności należy przewidzieć, kogo z rozpracowywanych, w jakim miejscu i w jakim czasie należy aresztować, na co zwrócić szczególną uwagę przy dokonywaniu rewizji. Jednostka prowadząca rozpracowanie powinna o tym dokładnie poinstruować pracowników przeprowadzających operację.

Przed przeprowadzeniem operacji wskazane jest wyjaśnienie, czy rozpracowywani będą znajdować się w określonym czasie w tych miejscach, w których przewidziano dokonanie ich aresztowania.

4. Areszt członków i kandydatów PZPR, których wroga działalność została stwierdzona, przeprowadza się wyłącznie po uprzednim uzgodnieniu z właściwymi instancjami partyjnymi.

Areszty pracowników pozostających w nomenklaturze centralnych lub wojewódzkich władz partyjnych i państwowych, działaczy nauki, kultury i sztuki oraz specjalistów wszystkich dziedzin gospodarki narodowej przeprowadza się w trybie określonym przez specjalne zarządzenia Komitetu do spraw Bezpieczeństwa Publicznego.

§ 18. Pełna i częściowa realizacja rozpracowania

1. Przy pełnej realizacji sprawy agenturalnej grupowej lub agenturalno-śledczej drogą aresztowania wszystkich rozpracowywanych w niej osób pracownik operacyjny w niezbędnych wypadkach wszczyna kroki zmierzające do zbadania nastrojów i zachowania się bliskich kontaktów aresztowanych osób. Należy przy tym zwrócić szczególną uwagę na ujawnienie ewentualnych przestępczych zamierzeń tych kontaktów oraz na otrzymanie informacji o ukrywanych przez nie rzeczowych i poszlakowych dowodach wrogiej działalności aresztowanych.

W wyjątkowych wypadkach, gdy wroga działalność rozpracowywanych osób nosi szczególnie niebezpieczny charakter (terror, dywersja, przerzut poszczególnych osób i ważnych dokumentów przez granicę itp.), a dla aresztowania wszystkich rozpracowywanych w sprawie osób brak dostatecznych dowodów prawnych – można rozpocząć realizację rozpracowania od tajnego zdjęcia jednej z nich, aby drogą przesłuchania jej sprawdzić posiadane materiały. W zależności od wyników sprawdzenia podejmuje się decyzję w sprawie aresztowania pozostałych rozpracowywanych osób.

Przy częściowej realizacji sprawy agenturalnej grupowej lub agenturalno-śledczej i pozostawieniu na wolności z różnych przyczyn niektórych rozpracowywanych osób podejmuje się kroki zmierzające do wykrycia i zlikwidowania ich ewentualnej działalności, wykorzystując w tym celu agenturalne i inne operacyjne możliwości. Należy przy tym wziąć pod uwagę fakt, że poszczególne rozpracowywane osoby pozostające na wolności mogą ukryć się przed organami bezpieczeństwa, uciec za granicę lub usiłować zatrzeć ślady swojej przestępczej działalności.

2. Przy realizacji rozpracowania agenturalnego drogą aresztowania rozpracowywanych osób śledztwo stanowi logiczne przedłużenie i zakończenie tego rozpracowania. Dlatego w toku prowadzenia śledztwa powinna istnieć stała łączność między wydziałem operacyjnym i śledczym. Systematyczna wymiana materiałów (doniesień agenturalnych, zeznań aresztowanych) przyczyni się do całkowitego zdemaskowania aresztowanych i ewentualnego ujawnienia nowych okoliczności, których nie ustalono w toku rozpracowania.

3. Osoby rozpracowywane w ramach sprawy agenturalnej grupowej lub agenturalno-śledczej, lecz pozostawione na wolności przy częściowej realizacji można – w zależności od operacyjnej celowości i potrzeby – nadal rozpracowywać w ramach tych samych spraw, względnie też – w zależności od posiadanych materiałów – można założyć na nie w ustalonym trybie sprawy agenturalne na osobę lub ewidencyjno-obszernicze.

Do takich spraw agenturalnych na osobę lub ewidencyjno-obszernicznych załącza się – sporządzone na podstawie materiałów częściowo zrealizowanego rozpracowania – szczegółowe notatki lub memoranda oraz odpisy ważniejszych dokumentów (doniesień agenturalnych, zeznań aresztowanych, świadków i in.) dotyczących tych osób, na które zakłada się wymienione sprawy.

O ile brak operacyjnej potrzeby dalszego prowadzenia rozpracowania agenturalnego lub obserwacji wspomnianych osób, to należy je pozostawić w kartotece ogólnoinformacyjnej, a częściowo zrealizowaną sprawę przekazać do archiwum.

W kartotece ogólnoinformacyjnej pozostają również te osoby, które figurowały w rozpracowaniach agenturalnych, zaniechanych z różnych przyczyn – z wyjątkiem tych wypadków, gdy zaniechano sprawę

w związku ze stwierdzeniem niewiarygodności zawartych w niej materiałów. W takim wypadku należy zaniechać rozpracowania, zniszczyć materiały (zgodnie z trybem, ustalonym w § 8), a figurujące w sprawie osoby wycofać z ewidencji.

§ 19. Postępowanie w związku z zakończeniem (zaniechaniem) rozpracowań agenturalnych

Zakończone i zaniechane sprawy agenturalne osobowe, agenturalno-śledcze i poszukiwawcze należy przekazać zgodnie z postanowieniem (załącznik nr 5) do archiwum Departamentu X (Wydział X). Postanowienie o zakończeniu (zaniechaniu) i przekazaniu sprawy do archiwum zatwierdza przełożony, któremu przysługuje prawo zatwierdzania założenia tych spraw.

Do rozpracowań agenturalnych, zakończonych w związku z aresztowaniem i skazaniem rozpracowywanych osób, należy załączać odpisy najważniejszych zeznań aresztowanych, aktu oskarżenia oraz – w miarę możliwości – wyroku sądowego.

Do spraw zaniechanych i zdanych do archiwum z innych przyczyn (śmierć, wyjazd za granicę itd.) w niezbędnych wypadkach załącza się notatki, sporządzone na podstawie zawartych w sprawie materiałów kompromitujących figurujące w niej osoby.

We wszystkich wypadkach zakończenia (zaniechania) spraw agenturalnego rozpracowania i przekazania do archiwum zawartych w nich materiałów (lub ich zniszczenia) należy obowiązkowo powziąć decyzję o celowości pozostawienia w kartotece ogólnoinformacyjnej tych kontaktów rozpracowywanych osób, które ustalono i zarejestrowano w toku rozpracowania.

§ 20. Przekazywanie (przesyłanie) spraw agenturalnego rozpracowania

Przekazywanie (przesyłanie) spraw agenturalnego rozpracowania oraz spraw agenturalnego sprawdzenia do innej jednostki bezpieczeństwa odbywa się na podstawie postanowienia (załącznik nr 6) zatwierdzonego przez naczelnika wydziału, kierownika Powiatowego Urzędu lub ich zastępców, oraz wyłącznie za pośrednictwem Departamentu X (Wydziału X) – po oficjalnym potwierdzeniu przez daną jednostkę, że osoby figurujące w sprawie zamieszkują obecnie na podległym jej terenie.

W wypadku wyjazdu poszczególnych osób, figurujących w sprawie agenturalnej grupowej, agenturalno-śledczej lub agenturalnego sprawdzenia, na stały pobyt do innego województwa należy na podstawie materiałów posiadanych na te osoby sporządzić szczegółowe notatki, a w niezbędnych wypadkach – odpisy poszczególnych ważniejszych dokumentów, które przesyła się do właściwej jednostki bezpieczeństwa publicznego dla dalszego operacyjnego wykorzystania. Przekazywanie (przesyłanie) takich materiałów odbywa się również za pośrednictwem Departamentu X (Wydziału X).

Kategorycznie zabrania się usuwania z akt podstawowej sprawy dokumentów posiadanych na osoby, które wyjechały na inny teren, niepodlegający danej jednostce.

Jeżeli wyjeżdżająca osoba nie zerwała wrogich kontaktów z innymi osobami rozpracowywanymi w ramach sprawy agenturalnej grupowej, to odpowiednie jednostki operacyjne uzgadniają między sobą agenturalno-operacyjne przedsięwzięcia.

Przekazywanie spraw wewnątrz departamentu, wydziału, powiatowego urzędu odbywa się na podstawie raportu pracownika operacyjnego, który zatwierdza kierownik danej jednostki.

W tych wypadkach dokonuje się nieodzownych adnotacji jedynie na osobistych kontaktach pracowników operacyjnych.

§ 21. Obserwacja agenturalna

Poza agenturalnym rozpracowaniem organy bezpieczeństwa publicznego prowadzą agenturalno-operacyjną obserwację konkretnych osób, z których zachowania wynika, że są przeciwnikami ustroju ludowego, a które – ze względu na obce pochodzenie społeczne i przynależność klasową, przestępczą działalność polityczną w przeszłości lub z innych względów – mogą w każdej chwili wszcząć lub wznowić wrogą działalność, jak również mogą być wykorzystane przez wywiady imperialistyczne, ośrodki reakcyjnej emigracji i niedobitki wrogięgo podziemia w kraju przy realizowaniu przestępczych zamierzeń przeciwko PRL.

(Wykaz kategorii osób podlegających agenturalnej obserwacji stanowi § 2 specjalnego załącznika do niniejszej instrukcji).

Na każdą osobę podlegającą agenturalno-operacyjnej obserwacji zakłada się i prowadzi sprawę ewidencyjno-obszerycyjną.

§ 22. Sprawa ewidencyjno-obszerycyjna

Sprawa ewidencyjno-obszerycyjna jest formą ewidencji operacyjnej, którą zakłada się na jedną osobę na podstawie sprawdzonych materiałów pochodzących ze źródeł wymienionych w § 5 niniejszej instrukcji.

Sprawę ewidencyjno-obszerycyjną prowadzi się w celu systematycznej obserwacji agenturalno-operacyjnej, która pozwoliłaby organom bezpieczeństwa publicznego ustalić w porę ewentualne wrogię zamierzenia, poczynania lub przestępcze kontakty obserwowanych osób.

Nie należy formalnie i mechanicznie decydować o podjęciu agenturalno-operacyjnej obserwacji konkretnej osoby jedynie z uwagi na to, że pozornie odpowiada ona określonej kategorii osób, wymienionych w § 2 załącznika specjalnego.

W każdym konkretnym wypadku należy wnikliwie przeanalizować posiadane materiały, a w koniecznych przypadkach – uzyskać również dodatkowe dane agenturalno-operacyjne, tak aby móc prawidłowo ocenić, jaką postawę polityczną zajmowała ta osoba, począwszy od pierwszych lat istnienia władzy ludowej, a zwłaszcza od roku 1947 do chwili obecnej.

W toku takiej analizy należy wziąć pod uwagę jej aktualną (polityczną i zawodową) opinię w miejscu pracy i zamieszkania, tryb życia oraz charakter utrzymywanych przez nią kontaktów.

Aparat operacyjny winien skoncentrować uwagę na zapewnieniu agenturalno-operacyjnej obserwacji przede wszystkim tych osób, które stanowią największe niebezpieczeństwo z uwagi na ich społeczno-polityczną przeszłość i pracę na ważnych odcinkach lub obiektach.

Sprawę ewidencyjno-obszerycyjną zakłada się na podstawie postanowienia (załącznik nr 7), które zatwierdza naczelnik wydziału w departamencie i Wojewódzkim Urzędzie, kierownik Powiatowego Urzędu (Delegatury) lub ich zastępcy.

W postanowieniu o założeniu sprawy ewidencyjno-obszerycyjnej należy podać kategorię ewidencji, do której zalicza się dana osoba.

Sprawę ewidencyjno-obszerycyjną oraz osobę podlegającą obserwacji rejestruje się w Departamencie X (Wydz[iał] X) po zatwierdzeniu postanowienia o założeniu sprawy.

Materiały w sprawie ewidencyjno-obszerycyjnej układa się w porządku chronologicznym.

Obserwację agenturalno-operacyjną prowadzi się zazwyczaj przy pomocy posiadanych lub specjalnie zwerbowanych informatorów, a także przy użyciu innych środków pracy operacyjnej. Zależnie od możliwości jeden informator może zapewnić agenturalną obserwację kilku osób w ich miejscu zamieszkania lub pracy. W niezbędnych wypadkach informatorzy wykorzystywani w sprawach ewidencyjno-obszerycyjnych mogą być ujęci w rezydentury.

Do obserwacji agenturalnej można również wykorzystać poszczególnych agentów, jeżeli to nie utrudni im wykonywania zadań w sprawach agenturalnego rozpracowania.

W tym samym celu wskazane jest służbowe delegowanie tajnych współpracowników do miejscowości, w których skupione są osoby znajdujące się pod obserwacją agenturalną.

Informatorzy (a także poszczególni agenci) wykorzystywani do agenturalnej obserwacji powinni osobiście znać obserwowane osoby i posiadać ich zaufanie.

W wypadku otrzymania sprawdzonych danych o wrogich zamiarach, poczynaniach lub kontaktach osoby znajdującej się pod obserwacją przekształca się sprawę ewidencyjno-obszerycyjną w sprawę agenturalną na osobę zgodnie z wymogami określonymi w § 7.

O ile otrzymano sprawdzone dane o przestępczych kontaktach obserwowanej osoby z osobami rozpracowywanymi w ramach sprawy agenturalnej grupowej, załącza się do tego rozpracowania materiały zawarte w sprawie ewidencyjno-obszerycyjnej, a na osobę podlegającą obserwacji wypełnia się w ustalonym trybie arkusz rejestracyjny i rejestruje w Departamencie X (Wydz[iał] X).

W wypadku ustalenia zorganizowanej wrogiej działalności osób figurujących w sprawach ewidencyjno-obszerycyjnych można na nie założyć sprawę agenturalną grupową w wyżej podanym trybie.

O ile w toku dłuższego agenturalnego badania obserwowanej osoby uzyska się przekonujące obiektywne materiały, świadczące o tym, że osoba ta przeszła pozytywną ewolucję ideologiczną i – pomimo swej wrogiej przeszłości – lojalnie ustosunkowuje się do PRL, należy sprawę ewidencyjno-obszerycyjną zaniechać i przekazać do archiwum Departamentu X (Wydz[iał] X), pozostawiając tę osobę w kartotece ogólnoinformacyjnej.

Przekazywanie (przesyłanie) sprawy ewidencyjno-obszerycyjnej do innej jednostki i w ramach tej samej jednostki odbywa się w trybie określonym w § 20.

§ 23. Ewidencja ogólnoinformacyjna

Oprócz rejestracji i ewidencji – w trybie określonym w niniejszej instrukcji – osób rozpracowywanych w ramach spraw agenturalnego rozpracowania oraz figurujących w sprawach agenturalnego sprawdzenia i ewidencyjno-obszerycyjnych organy bezpieczeństwa publicznego prowadzą ewidencję ogólnoinformacyjną.

W ewidencji ogólnoinformacyjnej rejestruje się osoby ujawnione i ujawniane w toku codziennej pracy agenturalno-operacyjnej, w stosunku do których brak podstaw do rozpracowywania lub poddania ich obserwacji, lecz które – ze względu na obce pochodzenie społeczne, udział w przeszłości we wrogiej działalności, kontakty z rozpracowywanymi wrogimi elementami lub z innych przyczyn – mogą w pewnym stopniu interesować organy bezpieczeństwa przy analizowaniu sytuacji operacyjnej względnie posłużyć jako materiał informacyjny przy organizowaniu przedsięwzięć agenturalno-operacyjnych na poszczególnych obiektach lub w pewnych zagadnieniach. (Kategorie ewidencji i wykaz osób podlegających rejestracji w ewidencji ogólnoinformacyjnej określa odrębne zarządzenie).

Podstawę do zarejestrowania w ewidencji ogólnoinformacyjnej stanowią sprawdzone materiały pochodzące ze źródeł wymienionych w § 5 niniejszej instrukcji.

Rejestracja w ewidencji ogólnoinformacyjnej odbywa się na podstawie raportu (załącznik nr 7a), zatwierdzonego przez naczelnika wydziału w Komitecie i WUdsBP, kierownika PUdsBP (Delegatury) lub ich zastępców.

Raport wraz ze wszystkimi materiałami kompromitującymi i kartą „E-14” przekazuje się do Departamentu X (Wydziału X) celem zarejestrowania i złożenia materiałów do archiwum.

Materiały na osoby zarejestrowane w ewidencji ogólnoinformacyjnej archiwum Departamentu X (Wydziału X) segreguje się wg kategorii ewidencji.

W ewidencji ogólnoinformacyjnej znajdują się również osoby, które figurowały w zaniechanych i przekazanych do archiwum sprawach ewidencyjno-obszerycyjnych oraz w zaniechanych sprawach agenturalnego rozpracowania i sprawdzenia.

W tym wypadku, gdy do jednostki operacyjnej wpłyną dane świadczące o wrogiej działalności osoby figurującej w ewidencji ogólnoinformacyjnej i zachodzi konieczność założenia sprawy agenturalnego rozpracowania, podejmuje się z archiwum znajdujące się w nim materiały na te osoby i załącza do odpowiedniego rozpracowania agenturalnego.

§ 24. Teczki obiektowe i zagadnieniowe

Dla koncentracji i systematyzacji materiałów odzwierciedlających sytuację operacyjną i stan pracy kontrwywiadowczej na ważniejszych i specjalnych obiektach gospodarki narodowej oraz w dziedzinie określonych zagadnień pracy operacyjnej, organy bezpieczeństwa publicznego prowadzą teczki obiektowe i zagadnieniowe.

Materiały zebrane w teczkach obiektowych i zagadnieniowych wykorzystuje się do analizy charakteru przestępczej działalności wrogich elementów, do prawidłowego określania treści i sposobów przeprowadzenia najbardziej skutecznych przedsięwzięć agenturalno-operacyjnych, zapewniających wykrycie, zapobieżenie i zlikwidowanie w porę tej wrogiej działalności na konkretnych obiektach lub w dziedzinie określonych zagadnień.

Teczki obiektowe i zagadnieniowe nie są formą agenturalnego rozpracowania, sprawdzenia lub obserwacji, gdyż w ich ramach nie rozpracowuje się ani [nie] rejestruje konkretnych osób.

Teczki obiektowe i zagadnieniowe zakłada się na podstawie postanowienia (załącznik nr 8), które zatwierdza dyrektor departamentu Komitetu, kierownik Wojewódzkiego Urzędu i ich zastępcy.

Teczki obiektowe i zagadnieniowe rejestruje się w Departamencie X (Wydziale X) i wpisuje na konta osobiste tych pracowników operacyjnych, którzy je prowadzą.

Teczka obiektowa

Teczkę obiektową zakłada się na każdy obiekt specjalny oraz na ważniejszy obiekt gospodarki narodowej, na którym organizuje się i prowadzi pracę kontrwywiadowczą.

Teczki obiektową można również założyć na grupę przedsiębiorstw określonej gałęzi przemysłu lub na grupę jednorodnych obiektów komunikacji, łączności, rolnictwa, handlu itp., o ile zakładanie oddzielnej teczki obiektowej na każdy z tych obiektów jest niecelowe.

Wykaz obiektów, na które zakłada się teczki obiektowe, określa kierownictwo departamentów, jak również kierownictwo Wojewódzkich Urzędów po uzgodnieniu z odpowiednimi departamentami Komitetu.

W teczce obiektowej mogą koncentrować się następujące materiały:

1. Notatki charakteryzujące obiekt z punktu widzenia kontrwywiadowczego.
2. Plany przedsięwzięć agenturalno-operacyjnych związane z organizacją i prowadzeniem pracy kontrwywiadowczej, zapewnieniem nienaruszalności tajemnicy państwowej i zabezpieczeniem poważniejszych odcinków przed próbami dywersji.
3. Informacje i sprawozdania dla jednostek nadrzędnych o stanie pracy kontrwywiadowczej, formach i metodach przestępczej działalności wrogich elementów, o zapewnieniu nienaruszalności tajemnicy państwowej i o innych ważnych zagadnieniach. Wytyczne jednostek nadrzędnych i kierownictwa.
4. Uogólnione materiały dot[yczące] zaistniałych przestępczych aktów i przejawów działalności wrogich elementów oraz dokumenty odzwierciedlające treść przeprowadzonych lub przeprowadzanych przedsięwzięć profilaktycznych na obiekcie.
5. Odpisy najważniejszych doniesień agenturalnych, zeznań aresztowanych, wyroków sądowych w sprawie osób skazanych za antypaństwową działalność na obiekcie oraz inne materiały dotyczące danego obiektu, posiadające poważną wartość operacyjną dla organów bezpieczeństwa.
6. Wykaz rozpracowań agenturalnych i spraw ewidencyjno-obszaryjnych wraz z nazwiskami figurujących w nich osób. Wykaz niektórych kategorii osób zarejestrowanych w ewidencji ogólnoinformacyjnej (sporządza się w niezbędnych wypadkach dla ułatwienia prawidłowej oceny sytuacji operacyjnej).
7. Wykaz agentury (wg pseudonimów) wykorzystywanej w konkretnych sprawach ewidencji operacyjnej oraz dla wykrywania zamierzeń i udaremniania prób dokonania dywersji na zagrożonych punktach, zapewnienia nienaruszalności tajemnicy państwowej, a także dla wykonywania innych specjalnych zadań.
8. Korespondencja dotycząca obiektu.

Teczka zagadnieniowa

Teczki zagadnieniową zakłada się w departamentach, wydziałach, sekcjach Komitetu (Wojewódzkiego Urzędu) w związku z określonymi zagadnieniami pracy operacyjnej (konkretne wywiady kapitalistyczne, byłe reakcyjne partie polityczne, organizacje itp.).

Wykaz głównych kierunków (konkretnych zagadnień) pracy agenturalno-operacyjnej, w związku z którymi celowe jest prowadzenie teczek zagadnieniowych, określają odpowiednie departamenty Komitetu i kierownictwo Wojewódzkich Urzędów.

W teczkach zagadnieniowych, które prowadzi się w wydziałach i sekcjach Wojewódzkich Urzędów, mogą koncentrować się następujące materiały:

1. Opisy orientacyjne i notatki o formach i metodach przestępczej działalności wrogich elementów, dot[yczące] określonego zagadnienia pracy operacyjnej.
2. Plany przedsięwzięć agenturalno-operacyjnych, dotyczące organizacji i prowadzenia pracy kontrwywiadowczej w związku z określonym zagadnieniem na terenie województwa.
3. Informacje i sprawozdania dla jednostek nadrzędnych o stanie pracy agenturalno-operacyjnej w związku z określonym zagadnieniem. Wytyczne jednostek nadrzędnych i kierownictwa, dotyczące organizacji pracy.
4. Odpisy najważniejszych doniesień agenturalnych, zeznań aresztowanych i inne materiały posiadające dla organów poważną wartość w związku z określonym zagadnieniem pracy operacyjnej.
5. Wykaz rozpracowań agenturalnych, spraw ewidencyjno-obszaryjnych wraz z nazwiskami figurujących w nich osób; spis osób figurujących w ewidencji ogólnoinformacyjnej, które mogą interesować jednostkę operacyjną przy organizowaniu i prowadzeniu kontrwywiadowczej pracy na terenie województwa w związku z określonym zagadnieniem.
6. Wykaz agentury (według pseudonimów) wykorzystywanej w konkretnych sprawach ewidencji operacyjnej i wypełniającej inne zadania w związku z określonym zagadnieniem.
7. Korespondencja dotycząca danego zagadnienia pracy operacyjnej.

W poszczególnych wypadkach może zająć konieczność i celowość prowadzenia teczek zagadnieniowych w sekcjach i wydziałach departamentów Komitetu w związku z określonymi zagadnieniami pracy

operacyjnej, prowadzonej przez organy na terenie całego kraju. W takich teczkach koncentruje się wyłącznie uogólnione dane, charakteryzujące sytuację operacyjną, formy i metody przestępczej działalności wrogich elementów, stan pracy kontrwywiadowczej oraz przedsięwzięcia związane z zapobieganiem i likwidowaniem przestępczej działalności wrogów PRL.

§ 25. Teczka kontrolna

W celu zapewnienia konkretnego kierowania, systematycznej kontroli i skutecznej pomocy jednostkom terenowym w rozwiązywaniu najbardziej skomplikowanych zadań agenturalno-operacyjnych – wydziały departamentów Komitetu i wydziały Wojewódzkich Urzędów prowadzą teuczki kontrolne w ważniejszych sprawach agenturalnego rozpracowania.

Teczki kontrolne zakłada się na każdą sprawę rozpracowania agenturalnego (sprawę agenturalną grupową, agenturalną na osobę, agenturalno-śledczą, agenturalno-poszukiwawczą), która ma specjalne znaczenie z punktu widzenia pracy operacyjnej. Teczki kontrolne zakłada się na ustne lub pisemne polecenie dyrektora departamentu lub jego zastępcy, a w Wojewódzkich Urzędach – na polecenie naczelnika wydziału lub jego zastępcy.

Teczki kontrolnej nie rejestruje się w Departamencie X (Wydziale X), a jedynie odnotowuje się w wewnętrznej ewidencji departamentu (wydziału) operacyjnego i wpisuje na osobiste konto właściwego pracownika operacyjnego.

W teźce kontrolnej koncentruje się (w chronologicznym porządku) dokumenty i materiały, charakteryzujące stan rozpracowania oraz pozwalające na dokonanie prawidłowej oceny przeprowadzonych i planowanych przedsięwzięć. W szczególności w teźce kontrolnej agenturalnego rozpracowania mogą koncentrować się: zawiadomienie podległej jednostki o wszczęciu rozpracowania, notatki lub memoranda sporządzone na podstawie materiałów zawartych w sprawie, charakterystyki agentury wykorzystywanej w rozpracowaniu, plany agenturalno-operacyjnych przedsięwzięć w sprawie, odpisy poleceń jednostki kontrolującej itp. Po zakończeniu lub zaniechaniu rozpracowania agenturalnego teźkę kontrolną zdaje się do archiwum.

W poszczególnych wypadkach wydziały Komitetu (Wojewódzkich Urzędów) mogą zakładać teuczki kontrolne dla analizy stanu pracy kontrwywiadowczej wojewódzkich urzędów w najważniejszych zagadnieniach lub na szczególnie ważnych obiektach.

§ 26. Tryb rejestracji spraw ewidencji operacyjnej

1. Do spraw ewidencji operacyjnej zalicza się:

- a) sprawę agenturalną grupową;
- b) sprawę agenturalną na osobę;
- c) sprawę agenturalno-śledczą;
- d) sprawę agenturalno-poszukiwawczą;
- e) sprawę agenturalnego sprawdzenia;
- f) sprawę ewidencyjno-obszewacyjną.

Każdą nowo założoną sprawę ewidencji operacyjnej – po zatwierdzeniu postanowienia o jej założeniu – rejestrują w obowiązkowym trybie:

- departamenty operacyjne Komitetu ds. BP – w Departamencie X;
- wydziały operacyjne WUdsBP oraz Powiatowe Urzędy ds. BP w wydziale X WUdsBP.

2. W celu zarejestrowania sprawy ewidencji operacyjnej jednostki operacyjne przedkładają w Departamencie X (Wydziale X) postanowienie o założeniu sprawy (lub raport dla spraw agenturalnego sprawdzenia) oraz odpowiednie karty ewidencyjne wzoru „EO-6”, „E-14” i „E-15”, a przy rejestracji spraw agenturalnych grupowych i agenturalno-śledczych – ponadto arkusze rejestracyjne każdej rozpracowywanej osoby.

Uwaga: Sprawę agenturalno-śledczą można zarejestrować bez przedłożenia arkuszy rejestracyjnych na osoby podejrzone o popełnienie przestępczego aktu, jeżeli do chwili założenia sprawy nie ustalono takich osób.

3. Po zarejestrowaniu sprawy Departament X (Wydział X) wydaje pracownikowi operacyjnemu okładkę sprawy z uwidocznionym na niej numerem rejestracyjnym, zwracając mu przy tym:

a) postanowienie (raport) o założeniu sprawy, na którym odnotowano datę rejestracji sprawy i jej numer; przy rejestracji spraw agenturalnych grupowych i agenturalno-śledczych zwraca się również arkusze rejestracyjne każdej rozpracowywanej osoby z adnotacją o zarejestrowaniu;

b) karty „E-15” z wynikami sprawdzenia osób zarejestrowanych w sprawie.

4. W wypadku gdy w różnych departamentach, wydziałach Komitetu (Wojewódzkich Urzędów) znajdują się kompromitujące materiały dotyczące tej samej osoby, należy – w celu uniknięcia dublowania pracy – powziąć decyzję, która jednostka operacyjna będzie prowadzić sprawę i przejmie wszystkie posiadane materiały.

5. Kontakty rozpracowywanych osób, stanowiące przedmiot operacyjnego zainteresowania organów, ustalone w toku prowadzenia rozpracowania agenturalnego, rejestruje się w miarę ich ujawniania za zezwoleniem naczelnika wydziału w Komitecie i Wojewódzkim Urzędzie lub kierownika Powiatowego Urzędu (Delegatury), przedkładając w Departamencie X (Wydziale X) po jednym egzemplarzu karty „E-14a”.

6. O zmianie zabarwienia rozpracowania i kategorii ewidencji osób znajdujących się pod obserwacją, jak również o zmianach w ich personaliach jednostka operacyjna zawiadamia pisemnie Departament X (Wydział X) celem skorygowania kart ewidencyjnych. Zawiadomienia te podpisuje kierownik sekcji w Komitecie i w Wojewódzkim Urzędzie, kierownik Powiatowego Urzędu lub jego zastępca.

7. Przekształcenie sprawy ewidencji operacyjnej w inną formę rozpracowania agenturalnego odbywa się na podstawie postanowienia o założeniu odpowiedniej formy rozpracowania, zatwierdzonego przez właściwego zwierzchnika zgodnie z § 7 niniejszej instrukcji.

W tym wypadku przedkłada się w Departamencie X (Wydziale X) dla rejestracji postanowienie o założeniu nowej formy rozpracowania, karty rejestracyjne oraz właściwą sprawę ewidencji operacyjnej przekształconą w inną formę.

§ 27.

Departament X Komitetu ds. BP i wydziały X WUdsBP prowadzą systemem kartotecznym ewidencję spraw (agenturalnych grupowych, agenturalnych na jedną osobę, agenturalno-śledczych, agenturalno-poszukiwawczych, ewidencyjno-obszernych i agenturalnego sprawdzenia) oraz figurujących w nich osób i ich kontaktów.

Dla celów informacyjnych Departament X i Wydziały X Wojewódzkich Urzędów prowadzą alfabetyczną kartotekę ogólnoinformacyjną, a dla sporządzania zestawień statystycznych o ilości i ruchu spraw ewidencji operacyjnej – kartotekę statystyczną.

W kartotece ogólnoinformacyjnej rejestruje się również osoby aresztowane i skazane za przestępstwa antypaństwowe.

W centralnej kartotece ogólnoinformacyjnej Departamentu X centralizuje się ewidencję osób rozpracowywanych przez organy bezpieczeństwa publicznego na terenie całego kraju – z wyjątkiem osób zarejestrowanych do spraw agenturalnego sprawdzenia oraz kontaktów rozpracowywanych osób.

Urząd do Spraw Bezpieczeństwa na m.st. Warszawę i Wojewódzki Urząd do Spraw Bezpieczeństwa Publicznego w Warszawie rejestrują w centralnej kartotece ogólnoinformacyjnej Departamentu X wszystkie osoby figurujące w sprawach ewidencji operacyjnej, a w tej liczbie również osoby zarejestrowane jako figurujące w sprawach agenturalnego sprawdzenia oraz kontakty rozpracowywanych osób.

W departamentach Komitetu, w wydziałach Wojewódzkich Urzędów i w Powiatowych Urzędach prowadzi się konta osobiste każdego pracownika operacyjnego. Na konto osobiste wpisuje się wszystkie sprawy ewidencji operacyjnej, teczki personalne i teczki pracy agentury oraz teczki obiektowe, zagadnieniowe i kontrolne, prowadzone przez danego pracownika operacyjnego. Wzór konta osobistego ustala Departament X. Konta osobiste prowadzi pracownik specjalnie wyznaczony przez kierownictwo jednostki operacyjnej.

Departament X i Wydziały X prowadzą rejestrację i ewidencję spraw ewidencji operacyjnej zgodnie ze specjalną instrukcją Komitetu ds. BP.

§ 1. WYKAZ KATEGORII OSÓB PODLEGAJĄCYCH AGENTURALNEMU ROZPRACOWANIU

1. Rozpracowaniu agenturalnemu podlegają w zasadzie osoby uprawiające aktualnie działalność antypaństwową.

2. Rozpracowanie agenturalne obejmuje również konkretne osoby spośród poniższych kategorii szczególnie niebezpiecznych elementów w stosunku do których, nie dysponujemy materiałami o ich aktualnej wroziej działalności.

Do takich kategorii należą:

a) Pracownicy przedstawicielstw krajów kapitalistycznych zajmujący w nich stanowiska, z którymi zazwyczaj wiąże się uprawianie szpiegostwa (np. attache wojskowi). Pracownicy tychże przedstawicielstw, o których wiadomo, że na poprzednio zajmowanych stanowiskach prowadzili szpiegowską robotę;

b) Przebywający w kraju kadrowi pracownicy wywiadów imperialistycznych i zagranicznych ośrodków polskiej reakcji, a także ich agenci i kurierzy;

c) Osoby związane stosunkami rodzinnymi, przyjacielskimi lub materialnymi z wrogami Polski Ludowej, którzy zbiegli za granicę, względnie odmówili powrotu do kraju z delegacji służbowej – jeżeli osoby te utrzymują z nimi bezpośrednie lub pośrednie kontakty w jakiegokolwiek formie (korenspondencja, paczki itp.);

d) Ideologowie, organizatorzy, kierownicy oraz ważniejsi uczestnicy organizacji i spisków działających po wyzwoleniu, w okresie okupacji lub w Polsce sanacyjnej, podejrzani o inspirowanie lub dokonanie szczególnie niebezpiecznych przestępstw (morderstw, napadów, prowokacji w stosunku do ruchu rewolucyjnego i działaczy demokratycznych) lecz dotychczas nie pociągnięci do odpowiedzialności karnej;

e) Pracownicy i agenci gestapo oraz ci pracownicy „dwójki” i defensywy, którzy byli bezpośrednio zaangażowani w zbrodniczej, antyludowej i antyradzieckiej działalności;

f) Inne osoby wyraźnie wrogo ustosunkowane do ustroju PRL, posiadające wpływ w danym środowisku i przejawiające swoją wrogą postawę w sposób ukryty i zamaskowany.

§ 2. WYKAZ KATEGORII OSÓB PODLEGAJĄCYCH AGENTURALNEJ OBSERWACJI

Obserwacji agenturalnej podlegają osoby następujących kategorii:

1. pracownicy i agenci (o konkretnie ustalonej działalności) byłych organów wywiadu i kontrwywiadu Polski sanacyjnej;

2. Osoby, które zajmowały kierownicze stanowiska w aparacie państwowym, wojskowym i gospodarczym Polski sanacyjnej;

3. Osoby, które były dopuszczone do poufnych prac w przedstawicielstwach dyplomatycznych, firmach i innych placówkach państw kapitalistycznych w Polsce sanacyjnej;

4. Cudzoziemcy, przedstawiciele krajów kapitalistycznych nie wymienieni w § 1 niniejszego załącznika.

Obserwacji agenturalnej podlegają również konkretne osoby spośród:

1. Byłych kapitalistów i byłych obszarników oraz kułaków wykazujących wrogą postawę wobec ustroju PRL;

2. Repatriantów i reemigrantów z krajów kapitalistycznych, którzy zajmowali tam kierownicze stanowiska w wojsku i administracji lub przemyśle wojennym (osoby te poddaje się obserwacji za zgodą Komitetu ds.BP);

3. Repatriantów – oficerów andersowskich formacji wojskowych, których obecną postawę cechuje wyraźnie nieprzychylny stosunek do ustroju PRL;

4. Starszych oficerów oraz pracowników sztabów i komórek wywiadowczych byłych reakcyjnych organizacji w kraju (AK, WiN, NSZ, ZWZ, BCh, WRN i inne), kierowniczego aktywu byłych reakcyjnych partii i grupowań (PSL, SN, WRN), byłych aktywnych uczestników trockistowskich grup, oraz – za zezwoleniem Komitetu ds.BP – spośród elementów prawicowo-nacjonalistycznych – jeżeli brak danych o ich pozytywnym stosunku do ustroju PRL;

5. Znanych z wrogiej postawy wpływowych duchownych, świeckich i zakonnych kościoła katolickiego, świeckiego aktywu katolickiego oraz wpływowych duchownych i reakcyjnego aktywu innych wyznań i sekt religijnych;

6. Znanych z wrogiej postawy wpływowych rewizjonistów niemieckich oraz rodzin przebywających za granicą wybitnych działaczy rewizjonistycznych;

7. Byłych kierowników białogwardyjskich organizacji oraz aktywnych działaczy nacjonalistycznych (UPA i in.) jeżeli brak danych o ich pozytywnym stosunku do ustroju PRL;

8. Rodzin i najbliższego otoczenia osób zbiegłych zagranicę względnie odgrywających poważną rolę w politycznym i społecznym aparacie państw kapitalistycznych lub w reakcyjnych ośrodkach emigracyjnych.

Ponadto agenturalnej obserwacji podlegają wszystkie osoby zwolnione z więzień po odbyciu kary za szczególnie niebezpieczne przestępstwa antypaństwowe³.

³ Załączniki do instrukcji stanowią także pominięte w druku wzory formularzy: Postanowienie o założeniu [konkretnej formy rozpracowania agenturalnego]; Arkusz rejestracyjny rozpracowywanego w sprawie; Postanowienie o zakończeniu (zaniechaniu) i przekazaniu do archiwum spraw ewidencji operacyjnej; Postanowienie o przesłaniu (przekazaniu) sprawy ewidencji operacyjnej; Postanowienie o założeniu sprawy ewidencyjno-obserwacyjnej; Raport o zarejestrowaniu w ewidencji ogólnoinformacyjnej; Postanowienie o założeniuteczki obiektowej-zagadnieniowej; Pominięto także: Wykaz zabarwień rozpracowań agenturalnych określających charakter przestępczej działalności rozpracowywanych osób; Układ materiałów w sprawie agenturalnej grupowej; Układ materiałów w sprawie agenturalno-śledczej; Układ materiałów w sprawie agenturalnej na osobę i agenturalno-poszukiwawczej; spis rzeczy.

Warszawa, dnia 11 marca 1955 r.

INSTRUKCJA nr 04/55

o zasadach pracy z agenturą w organach bezpieczeństwa publicznego PRL

Agentura stanowi podstawowy oręż organów bezpieczeństwa publicznego w walce ze szpiegami wywiadów imperialistycznych, terrorystami, dywersantami i szkodnikami, uczestnikami reakcyjnych podziemnych organizacji i grup, rewizjonistami oraz innymi wrogami PRL.

Stosowanie tego ważnego i ostrego oręża przeciwko wrogom narodu polskiego może być skuteczne tylko pod warunkiem prawidłowego rozumienia polityki Partii i Rządu, słusznej oceny sytuacji politycznej i operacyjnej, ścisłego przestrzegania ustawodawstwa PRL, dyscypliny oraz znajomości ukształtowanych przez praktykę zasad pracy z agenturą, obowiązujących każdego pracownika operacyjnego.

I. SIEĆ AGENTURALNA ORGANÓW BEZPIECZEŃSTWA PUBLICZNEGO

§ 1. Kategorie agentury

Sieć agenturalna organów bezpieczeństwa publicznego składa się z agentów, informatorów i rezydentów.

Agenci i informatorzy są to osoby pozyskane do tajnej współpracy, posiadające takie cechy osobiste, zdolności i możliwości, które pozwalają organom bezpieczeństwa publicznego wykorzystywać je dla wykrywania i rozpracowywania agentury wywiadów kapitalistycznych, uczestników antyludowego podziemia oraz innych wrogich elementów.

Agent jest to najcenniejszy i najbardziej wykwalifikowany tajny współpracownik organów bezpieczeństwa, który z reguły posiada lub może uzyskać bezpośrednie dotarcie do osób prowadzących wrogą działalność oraz potrafi zdobyć ich zaufanie.

Agenta używa się w celu rozpracowania osób figurujących w sprawach agenturalnych grupowych, agenturalnych na osobę, agenturalno-śledczych, agenturalno-poszukiwawczych oraz w sprawach agenturalnego sprawdzenia, a także dla wykonania innych najbardziej skomplikowanych zadań organów bezpieczeństwa.

Informator obserwuje z reguły działania i kontakty osób, którymi interesują się organy bezpieczeństwa, dąży do pozyskania ich zaufania w celu ustalenia ich ewentualnej przestępczej działalności oraz informuje organy o zaobserwowanych konkretnych przejawach wrogiej działalności. Informatora wykorzystuje się również dla wykrywania zamierzeń i udaremniania prób dokonania dywersji na szczególnie ważnych obiektach gospodarki narodowej, dla zapewnienia nienaruszalności tajemnicy państwowej, przy poszukiwaniu niebezpiecznych przestępców oraz dla dokonywania ustaleń. Jeżeli informator, odpowiednio wychowywany i umiejętnie kierowany przez pracownika operacyjnego, potrafi pozyskać zaufanie wrogich elementów, podlegających rozpracowaniu, zostaje on przeniesiony do kategorii agentów.

Rezydent jest to tajny współpracownik, rekrutujący się z reguły spośród posiadających doświadczenie polityczne członków i kandydatów PZPR.

Za pośrednictwem rezydenta pracownik operacyjny kieruje pracą informatorów przekazanych rezydentowi na łączność.

Organy bezpieczeństwa uzyskują i wykorzystują dla pracy z agenturą lokale kontaktowe i konspiracyjne, których właściciele nie należą do żadnej z kategorii sieci agenturalnej.

II. WERBUNEK AGENTURY

Werbunkiem nazywamy proces pozyskania określonej osoby do tajnej współpracy z organami bezpieczeństwa publicznego, realizowany i dokumentowany przez pracownika operacyjnego w ustalonym trybie.

§ 2. Cel werbunku

Werbunku agentów i informatorów dokonuje się celem wykrycia i zdemaskowania przestępczych zamierzeń i działalności wrogich organizacji, grup i poszczególnych osób, prowadzących walkę przeciwko Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Do tajnej współpracy należy pozyskiwać takie osoby, które organy bezpieczeństwa publicznego mogą skutecznie wykorzystać przede wszystkim:

- w walce z wrogią działalnością wywiadów imperialistycznych i związanych z nimi reakcyjnych ugrupowań emigracyjnych;
- w walce z terrorystyczną i inną działalnością pozostałości reakcyjnego podziemia oraz z próbami tworzenia w kraju nielegalnych organizacji;
- w walce z wrogią działalnością niemieckich elementów rewizjonistycznych;
- w walce z dywersją, sabotażem i szkodnictwem, uprawianymi przez wroga w gospodarce narodowej;
- dla dokonywania wywiadowczych i kontrwywiadowczych przedsięwzięć w krajach kapitalistycznych.

Werbunek agentury bez określonego celu jest niedopuszczalny.

Pozyskanie do tajnej współpracy składa się z następujących elementów: doboru i sprawdzenia kandydata do werbunku, przygotowania werbunku oraz właściwego aktu werbunku agenta (informatora, rezydenta).

§ 3. Dobór i sprawdzenie kandydata do werbunku

Odpowiedni dobór kandydata do werbunku jest jednym z najważniejszych warunków zdobycia tajnych współpracowników, zdolnych do okazywania pomocy organom bezpieczeństwa publicznego w realizacji stojących przed nimi zadań.

Przy doborze kandydata należy wziąć pod uwagę:

- a) konkretną sytuację operacyjną: treść i charakter rozpracowania, specyfikę obiektu oraz inne szczególne warunki, w których przeprowadza się agenturalno-operacyjne przedsięwzięcia;
- b) możliwości i celowości wykorzystania w charakterze tajnego współpracownika określonej osoby, biorąc pod uwagę jej cechy osobiste, walory intelektualne i zdolności;
- c) możliwości realizacji werbunku i zapewnienia konspiracji przy utrzymywaniu łączności z zwerbowanym oraz istnienie określonych gwarancji jego uczciwej współpracy z organami bezpieczeństwa publicznego.

Obok tych ogólnych wymogów należy przy doborze kandydata do werbunku wziąć również pod uwagę, czy odpowiada on specyficznym warunkom, wymaganym od poszczególnych kategorii tajnych współpracowników (agentów, informatorów, rezydentów).

1. Dobór kandydata na agenta

Kandydata na agenta dobieramy spośród: uczestników rozpracowywanej organizacji lub grupy, najbliższych kontaktów rozpracowywanych osób, a także spośród tych osób, które wywiady imperialistyczne, podziemne organizacje i grupy zamierzają wykorzystać dla swoich wrogich celów.

Przy doborze kandydata do werbunku spośród uczestników wrogiej organizacji, grupy lub siatki szpiegowskiej należy wnikliwie przeanalizować wszystkie materiały charakteryzujące jego rolę, stopień aktywności i wzajemne stosunki z innymi uczestnikami organizacji (grupy, siatki).

Werbowanie przywódców i aktywnych uczestników wrogich grup i organizacji jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych wypadkach, gdy zachodzi konieczność wykrycia działalności wrogich ośrodków, inspiratorów i wyższych ogniw rozgałęzionego i zakonspirowanego podziemia.

Przywódcę wrogiej grupy lub organizacji można werbować wyłącznie za zezwoleniem kierownictwa Komitetu ds. BP. Na werbunek aktywnego uczestnika wrogiej organizacji (grupy) udziela zezwolenia dyrektor właściwego departamentu, kierownik WUdsBP lub ich zastępcy.

Przy doborze kandydata spośród kontaktów osób rozpracowywanych należy wyjaśnić: charakter tych kontaktów (organizacyjne, rodzinne, przyjacielskie, stałe, przypadkowe) oraz możliwości wykrycia przez kandydata składu osobowego rozpracowywanej organizacji (grupy) i jej konkretnej przestępczej działalności.

Spośród osób, które zamierza wykorzystać wywiad kapitalistyczny i reakcyjne podziemie, celowe jest werbowanie tych, które – z uwagi na swoje obiektywne walory – są w stanie pomóc organom bezpieczeństwa publicznego w wykrywaniu zamierzeń i poczynań wroga.

2. Dobór kandydata na informatora

Kandydata do werbunku w charakterze informatora dobieramy spośród:

– osób utrzymujących prywatne i służbowe kontakty z ludźmi rozpracowywanymi, sprawdzanymi i obserwowanymi w ramach spraw ewidencji operacyjnej;

– osób posiadających możliwości wykrywania, poznawania i sprawdzania ludzi, którzy są przedmiotem zainteresowania ze strony organów bezpieczeństwa z uwagi na utrzymywane przez nich kontakty lub wrogi stosunek do ustroju Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, a w określonych przypadkach – również ze względu na ich przeszłość społeczno-polityczną;

– osób posiadających możliwości okazywania pomocy organom bezpieczeństwa w wykrywaniu zamierzeń i udaremnianiu prób dokonania dywersji na szczególnie ważnych obiektach gospodarki narodowej, jak również w zapewnieniu nienaruszalności tajemnicy państwowej;

– osób, które można wykorzystywać przy dokonywaniu ustaleń i sprawdzeń.

Kandydata na informatora należy z reguły dobierać spośród patriotów i lojalnych obywateli Polski Ludowej.

3. Dobór kandydata na rezydenta

Kandydata do werbunku w charakterze rezydenta dobiera się z reguły spośród członków i kandydatów Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, którzy – dzięki swojemu przygotowaniu, osobistym walorom, autorytetowi i obliczu moralnemu – potrafią pokierować przekazanymi im na łączność informatorami zgodnie z zadaniami otrzymywanymi od pracownika operacyjnego.

Przy doborze kandydata na rezydenta należy również wziąć pod uwagę, czy jego warunki służbowe i bytowe pozwolą mu na spotkanie się z otrzymanymi na łączność informatorami.

4. Sprawdzenie i rejestracja kandydata do werbunku

Po doborze kandydata do werbunku w charakterze agenta (informatora, rezydenta) pracownik sprawdza go w kartotece ogólnej, ustala dane ankietowe, dotyczące jego życiorysu, a następnie przedstawia przełożonemu wszystkie materiały celem uzyskania zezwolenia na dalsze opracowanie kandydata do werbunku.

Zezwolenia takiego udzielają: naczelnicy wydziałów w departamentach i wojewódzkich urzędach oraz kierownicy powiatowych urzędów i delegatur.

Po uzyskaniu zezwolenia należy kandydata zarejestrować w ewidencji kontrolnej.

Dla zarejestrowania w ewidencji kontrolnej kandydata do werbunku w charakterze tajnego współpracownika pracownik operacyjny wypełnia kartę ewidencyjną (wzór nr EO-4-K), którą przesyła do Departamentu X Komitetu do spraw Bezpieczeństwa Publicznego (Wydziału X Wojewódzkiego Urzędu).

Kartę ewidencyjną podpisuje przełożony, który udzielił zezwolenia na przygotowanie werbunku.

5. Ograniczenia

Zabrania się werbowania tajnych współpracowników wszystkich kategorii spośród: członków instancji partyjnych, funkcjonariuszy aparatu partyjnego (w tej liczbie również funkcjonariuszy aparatu politycznego POM, kolejnictwa i żeglugi), posłów na sejm, członków prezydiów Rad Narodowych, sędziów i prokuratorów, kierowników centralnych ogniw aparatu państwowego, osób zajmujących kierownicze stanowiska w związkach zawodowych i ZMP.

Nie wolno również werbować informatorów i rezydentów spośród kierowników przedsiębiorstw, dyrektorów POM-ów, PGR-ów i przewodniczących spółdzielni produkcyjnych dla rozpracowania podległych im pracowników lub utrzymywania łączności z tajnymi współpracownikami zatrudnionymi na tymże obiekcie.

Każdy werbunek w charakterze agenta (informatora, rezydenta) osoby rekrutującej się spośród inteligencji twórczej (pisarza, artysty, dziennikarza, pracownika naukowego itp.) lub zajmującej kierownicze stanowisko w gospodarce narodowej (w przemyśle – od naczelnego inżyniera, głównego technologa, głównego konstruktora zakładu przemysłowego wzwyż; w innych gałęziach gospodarki narodowej – na stanowiskach równorzędnych ww. funkcjom) – wymaga uzgodnienia z właściwym członkiem Kierownictwa Komitetu ds. BP.

Zezwala się na werbunek agentów i informatorów spośród członków i kandydatów PZPR jedynie w celu wykonania takich konkretnych zadań, których nie można zrealizować inną drogą, jak również dla wykonania zadań za granicą.

Pozyskanie do tajnej współpracy w charakterze agenta (rezydenta, informatora) członków i kandydatów PZPR i wykorzystanie ich w sieci agenturalnej może mieć miejsce jedynie za zgodą I sekretarza KW PZPR.

Zabrania się werbunku członków i kandydatów PZPR na podstawie materiałów kompromitujących. Organy bezpieczeństwa publicznego winny niezwłocznie powiadamiać o posiadaniu takich materiałów odpowiednie instancje partyjne.

Werbunków osób wojskowych organy bezpieczeństwa dokonywują [sic!] po uzgodnieniu z odpowiednimi organami Informacji MON.

§ 4. Przygotowanie werbunku

Po doborze kandydata do werbunku w charakterze agenta (informatora, rezydenta) oraz uzyskaniu zezwolenia na opracowanie go i przygotowanie do pozyskania do tajnej współpracy z organami bezpieczeństwa publicznego pracownik operacyjny winien:

– sprawdzić kandydata w kartotece sieci agenturalnej Departamentu X Komitetu lub Wydziału X Wojewódzkiego Urzędu wg miejsca zamieszkania i pracy, a w razie potrzeby również w poprzednim miejscu zamieszkania;

– w wypadkach koniecznych spotkać się osobiście z kandydatem do werbunku;

– zebrać drogą agenturalno-operacyjną dane wszechstronnie i obiektywnie charakteryzujące przeszłość oraz aktualną działalność kandydata i jego postawę;

– opracować raport o zezwolenie na dokonanie werbunku, uwzględniając w nim plan przeprowadzenia werbunku.

1. Spotkanie pracownika operacyjnego z kandydatem do werbunku

Osobiste spotkanie pracownika operacyjnego z kandydatem do werbunku stosuje się w celu ustalenia w miarę potrzeby i możliwości szczególnych warunków kandydata, jego walorów osobistych i intelektualnych, cech charakteru, skłonności, warunków bytowych, stosunków rodzinnych, warunków pracy oraz innych momentów, które mogłyby mieć wpływ na jego współpracę z organami bezpieczeństwa publicznego.

Dla odbycia osobistego spotkania z kandydatem do werbunku należy wykorzystać naturalne możliwości istniejące w miejscu jego pracy, przy wyjazdach w delegacje służbowe, w miejscu wypoczynku, w mieszkaniu itp.

Pracownik operacyjny, organizując i odbywając spotkanie, winien w każdym poszczególnym wypadku obrać – w zależności od konkretnej sytuacji – najdogodniejszy pretekst i sposób dla wszechstronnego zaznajomienia się z kandydatem w takich warunkach, które by umożliwiły zakonspirowanie osoby pracownika operacyjnego, jak również celu jego spotkania z kandydatem.

Zabrania się odbywania spotkań z kandydatem w lokalach organów partyjnych, prezydiów Rad Narodowych, związków zawodowych, Związku Młodzieży Polskiej, prokuratury i sądów. Na spotkaniu z kandydatem do werbunku nie wolno również pracownikowi operacyjnemu występować w charakterze pracownika wyżej wym[ienionych] organów.

Zezwolenia na spotkanie z kandydatem udziela ten przełożony, który wyraził zgodę na opracowanie kandydata do werbunku.

Z przebiegu oraz rezultatów spotkania i rozmowy z kandydatem pracownik operacyjny sporządza notatkę służbową, w której przedstawia swoje wnioski w sprawie celowości realizowania dalszych przedsięwzięć.

W wypadku gdy w rezultacie osobistego spotkania okaże się, że kandydat nie nadaje się do werbunku, przełożony, który udzielił zezwolenia na przygotowanie werbunku, podejmuje decyzję o zaniechaniu dalszych przedsięwzięć. O decyzji tej należy powiadomić kartą wzór E-16 Departament X Komitetu ds. BP (Wydział IX Wojewódzkiego] Urzędu ds. BP) celem wycofania kandydata z kontrolnej ewidencji.

2. Zbieranie danych charakteryzujących kandydata do werbunku

W toku opracowania kandydata do werbunku pracownik operacyjny uzyskuje nowe i pogłębia posiadane dane charakteryzujące kandydata, wyjaśniając w szczególności:

– charakter jego wzajemnych stosunków z osobami, którymi interesują się organy bezpieczeństwa;

– poglądy polityczne, siłę jego przekonań religijnych oraz oblicze moralne;

– słabe i silne strony charakteru.

W tym celu pracownik operacyjny winien wykorzystać agenturalne możliwości organów bezpieczeństwa publicznego, a w razie potrzeby dokumenty i charakterystyki instytucji państwowych i związków zawodowych, zeznania aresztowanych, dane z wywiadu-ustalenia, obserwację operacyjną oraz środki techniczne.

W trakcie przygotowywania werbunku tajnego współpracownika na podstawie materiałów kompromitujących należy w miarę możliwości zebrać w sposób tajny dowody potwierdzające popełnienie przez kandydata przestępstwa lub innych kompromitujących czynów i postępów.

3. Raport o zezwolenie na dokonanie werbunku

Po zakończeniu opracowania i zebraniu niezbędnych materiałów odnośnie kandydata pracownik operacyjny sporządza raport o zezwolenie na dokonanie werbunku tajnego współpracownika (agenta, informatora, rezydenta). W raporcie należy podać:

- cel werbunku i jego uzasadnienie, z uwzględnieniem perspektyw wykorzystania kandydata przewidzianego do werbunku;

- cechy osobiste kandydata oraz inne dane ustalone w toku opracowania, mające znaczenie dla jego przyszłej pracy w charakterze tajnego współpracownika;

- metodę dokonania werbunku oraz sposób wykorzystania posiadanych materiałów charakteryzujących względnie kompromitujących kandydata;

- uzasadnienie obranej metody werbunku, a także – jeśli podstawą werbunku są materiały kompromitujące – przypuszczalne dane, jakie zamierza uzyskać pracownik operacyjny w trakcie rozmowy poprzedzającej werbunek lub w toku przesłuchania;

- kto przeprowadzi werbunek, czas i miejsce werbunku.

W raporcie należy także przedstawić plan werbunku, podając:

- sposób wezwania kandydata na miejsce werbunku;

- plan rozmowy lub przesłuchania poprzedzającego werbunek oraz kolejność wykorzystania materiałów kompromitujących i danych charakteryzujących kandydata;

- tryb udokumentowania werbunku;

- treść instruktażu dla zawierbowanego;

- przedsięwzięcia, które zostaną zastosowane w wypadku zaniechania werbunku przez pracownika operacyjnego lub w wypadku odmowy kandydata na propozycję tajnej współpracy z organami bezpieczeństwa publicznego.

W koniecznych wypadkach – przy skomplikowanym werbunku – należy plan werbunku opracować oddzielnie, niezależnie od raportu.

§ 5. Miejsce werbunku

Przy doborze miejsca werbunku należy uwzględnić wymogi konspiracji oraz przewidzieć czas, niezbędny dla dokonania werbunku. Miejscem werbunku mogą być: specjalne lokale przeznaczone dla werbunku tajnych współpracowników, hotele, lokale organizacji gospodarczych, mieszkanie i miejsce pracy werbowanego, a także inne miejsca nadające się do tego celu.

W wypadkach gdy tego wymagają względy operacyjne (kandydat ukrywa się, organy bezpieczeństwa posiadają sprawdzone materiały kompromitujące, mogące służyć za podstawę do aresztu itd.), można dokonać werbunku w budynkach organów bezpieczeństwa lub milicji.

Nie wolno dokonywać werbunków tajnych współpracowników wszelkich kategorii w lokalach organizacji partyjnych, prezydiów Rad Narodowych, ZMP, związków zawodowych, w pomieszczeniach sądu, prokuratury i WKR.

§ 6. Wezwanie kandydata na miejsce werbunku

Wezwanie kandydata na miejsce werbunku winno odbyć się z zachowaniem wymogów konspiracji oraz z uwzględnieniem jego trybu życia, rodzaju zajęć i sytuacji.

Dla werbunku tajnych współpracowników spośród patriotów i osób lojalnych można w szczególności wykorzystać:

- obecność kandydata z osobistych i innych względów w różnych instytucjach i organizacjach, gdzie można stworzyć warunki dla tajnego spotkania się z kandydatem do werbunku;

– dochodzenia prowadzone w związku z wypadkami i wrogimi aktami (pożary, wybuchy, zawały, psucie maszyn i urządzeń, rozpowszechnianie wrogich ulotek i napisów – itd.), kiedy można wezwać kandydata wraz z innymi osobami, nie wywołując podejrzeń u otoczenia.

Przy opracowywaniu werbunków tajnych współpracowników na podstawie materiałów kompromitujących należy przede wszystkim uwzględnić dłuższy okres, niezbędny dla przeprowadzenia werbunku, a w związku z tym konieczność bardziej starannego zaszyfrowania wezwania kandydata i jego długotrwałej nieobecności.

Tajne wezwania takich kandydatów należy organizować, wykorzystując naturalne okoliczności, jak np. delegacje służbowe, urlopy, wezwania do biura ewidencji ludności itd.

W wyjątkowych wypadkach zezwala się dla wezwania kandydata na miejsce werbunku na wykorzystanie rezydentów oraz kierowników gospodarczych instytucji i zakładów (członków PZPR), przed którymi nie wolno jednak rozszyfrować zamierzonego werbunku. Należy przy tym dbać o to, aby tajne wezwanie i spotkanie z kandydatem do werbunku nastąpiło po załatwieniu przez niego służbowych spraw w instytucji, do której został wezwany.

W poszczególnych wypadkach werbunku na podstawie poważnych materiałów kompromitujących, można stosować tajne zatrzymania, tzw. tajne zdjęcia.

„Tajne zdjęcie” jest to przedsięwzięcie operacyjne, realizowane w naturalnych lub celowo stworzonych warunkach i umożliwiające zaszyfrowanie na pewien czas konspiracyjnego zatrzymania osoby, którą zamierzamy werbować lub aresztować.

„Tajne zdjęcie”, jako specjalne przedsięwzięcie operacyjne, można stosować wobec kandydatów do werbunku, rekrutujących się spośród uczestników działających antypaństwowych organizacji, grup, siatek szpiegowskich, band i innych wrogich ugrupowań, w stosunku do których posiadamy materiały dostateczne dla ich aresztowania. Zezwolenia na zastosowanie „tajnego zdjęcia” udziela kierownictwo Komitetu i kierownicy wojewódzkich urzędów do spraw bezpieczeństwa publicznego.

§ 7. Osoby uprawnione do udzielania zezwoleń na werbunki oraz do ich przeprowadzania

Zezwoleń na werbunek agentów i rezydentów udzielają: dyrektor departamentu, kierownik wojewódzkiego urzędu i ich zastępcy.

Zezwoleń na werbunek informatora udzielają: naczelnicy operacyjnych wydziałów Komitetu do Spraw Bezpieczeństwa Publicznego i WUdsBP, kierownicy urzędów powiatowych, delegatur i ich zastępcy.

Werbunku agentów, rezydentów i informatorów dokonują doświadczeni pracownicy operacyjni – niezależnie od zajmowanego stanowiska, wyznaczeni przez tych przełożonych, którzy udzielili zezwolenia na werbunek. Przy werbunku może w zasadzie być obecny również pracownik operacyjny, który przygotowywał go, lecz nie został wyznaczony do przeprowadzenia werbunku.

Zabrania się dokonywania werbunku tajnych współpracowników wszelkich kategorii bez pisemnego zezwolenia upoważnionych do tego przełożonych.

Przełożony udzielający zezwolenia na werbunek zobowiązany jest dokładnie zapoznać się ze wszystkimi materiałami dotyczącymi werbunku, przeanalizować je i na tej podstawie podjąć ostateczną decyzję o zakończeniu opracowania kandydata oraz stwierdzić istnienie warunków niezbędnych dla dokonania werbunku. W miarę potrzeby winien on również osobiście udzielić wskazówek pracownikowi, któremu zlecił dokonanie werbunku.

Przełożony udzielający zezwolenia na werbunek ponosi całkowitą odpowiedzialność za jego celowość oraz właściwe opracowanie planu realizacji werbunku.

§ 8. Proces werbunku

Werbunek jest jednym z najważniejszych i najbardziej odpowiedzialnych przedsięwzięć operacyjnych. Od prawidłowego i umiejętnego przeprowadzenia werbunku zależy w znacznym stopniu stosunek za-werbowanego do zadań, jakie stawiają przed nim organy bezpieczeństwa publicznego.

Organ bezpieczeństwa publicznego werbuje tajnych współpracowników w zasadzie na podstawie patriotyzmu i lojalności w stosunku do PRL oraz na podstawie materiałów kompromitujących.

Pracownik operacyjny dokonujący werbunku winien zawsze przestrzegać następujących zasad:

– ściśle przestrzegać ustawodawstwa PRL;

- nie wyolbrzymiać posiadanych materiałów kompromitujących i związanej z nimi odpowiedzialności;
- nie obiecywać werbowanym rzeczy niemożliwych do spełnienia;
- nie poniżać ich godności osobistej i nie znieważać ich uczuć religijnych, narodowych i innych.

Podstawową metodą werbunku agentury jest przekonywanie kandydata o potrzebie uczciwego i sumiennego udzielania wszelkiej możliwej pomocy organom bezpieczeństwa w wykrywaniu wrogich elementów i demaskowaniu ich zbrodniczej działalności przeciwko PRL.

Metodę przekonywania stosuje się przy werbunku wszystkich kategorii tajnych współpracowników – agentów, informatorów i rezydentów, jednak w każdym konkretnym przypadku należy posługiwać się nią w specyficzny sposób.

1. Werbunek na podstawie patriotyzmu i lojalności w stosunku do PRL

Proces werbunku tajnych współpracowników na podstawie patriotyzmu i lojalności w zasadzie składa się z następujących podstawowych elementów: rozmowy poprzedzającej werbunek, propozycji współpracy i udokumentowania wyrażonej przez kandydata zgody na współpracę z organami bezpieczeństwa.

W toku rozmowy poprzedzającej werbunek pracownik operacyjny uzupełnia w miarę potrzeby posiadane dane dotyczące życiorysu, działalności zawodowej i społecznej kandydata oraz wyjaśnia jego stosunek do przejawów wrogości, podejrzanego działania, zachowania się i kontaktów znanych mu osób. Jednocześnie pracownik operacyjny ustala, jakie kandydat posiada możliwości wykrywania i rozpracowywania osób, którymi interesują się organy bezpieczeństwa, jak również wykonywania innych poleceń.

W wypadku gdy rozmowa da wynik pozytywny, pracownik operacyjny oświadcza kandydatowi, że organy bezpieczeństwa, biorąc pod uwagę jego patriotyczną działalność (zawodową, społeczną, bojową w przeszłości) lub lojalną postawę, proponują mu okazanie im pomocy w wykrywaniu i demaskowaniu wrogów narodu polskiego. W odpowiedzi na wszelkie wahania i różnego rodzaju wątpliwości ze strony kandydata pracownik operacyjny udziela niezbędnych wyjaśnień oraz przekonywuje go o słuszności i potrzebie przyjęcia propozycji współpracy z organami bezpieczeństwa.

W toku werbunku na podstawie patriotyzmu i lojalności – w zależności od działalności kandydata w przeszłości, od jego kontaktów, wiadomych mu okoliczności i faktów wrogiej działalności konkretnych osób – pracownik operacyjny może w razie potrzeby zaproponować kandydatowi, aby własnoręcznie opisał znane mu fakty, interesujące organy bezpieczeństwa, względnie przesłuchać go na powyższe okoliczności. Może to niekiedy przyczynić się do pomyślnego przeprowadzenia werbunku, a w późniejszym okresie – do celowego wykorzystania tajnego współpracownika. Po uzyskaniu zgody kandydata na współpracę pracownik operacyjny dokumentuje werbunek.

2. Werbunek na podstawie materiałów kompromitujących

Materiałami kompromitującymi nazywamy sprawdzone i obiektywne dane, świadczące o tym, że konkretna osoba dopuściła się kontrrewolucyjnych, kryminalnych i innych czynów oraz postępów, które mogą spowodować pociągnięcie jej do odpowiedzialności karnej względnie zdyskredytowanie wobec społeczeństwa lub wśród najbliższego otoczenia.

W praktyce organów bezpieczeństwa wykorzystuje się dla dokonania werbunku najczęściej takie materiały kompromitujące, które świadczą o tym, że kandydat dopuścił się czynów lub postępów o charakterze antypaństwowym lub aspołecznym.

Werbując na podstawie materiałów kompromitujących, pracownik operacyjny ma zazwyczaj do czynienia w osobie kandydata z czynnym przestępcą lub poplecznikiem wrogich elementów, względnie z człowiekiem wtajemniczonym we wrogą działalność innych osób. Wymaga to od pracownika szczególnej czujności.

Werbunek na podstawie materiałów kompromitujących rozpoczyna się z reguły od przesłuchania poprzedzającego właściwy akt werbunku. W toku tego przesłuchania należy umiejętnie wykorzystać posiadane materiały dla szybkiego zdemaskowania kandydata jako przestępcy lub człowieka ukrywającego wiadome mu przestępstwa innych osób.

Jest rzeczą oczywistą, że przesłuchanie poprzedzające werbunek i tryb wykorzystania materiałów kompromitujących nie może przebiegać według jakiegoś raz na zawsze i na wszelkie okoliczności ustalonego schematu. W każdym poszczególnym wypadku należy je stosować w zależności od materiałów wstępnego opracowania kandydata i z uwzględnieniem jego indywidualnych cech, jak również w zależności od charakteru rozpracowania, w którym zamierza się go wykorzystać, oraz sytuacji, w której odbywa się werbunek.

Plan przesłuchania należy przewidzieć w planie werbunku, przestrzegając przy tym następujących podstawowych zasad:

- wykorzystanie materiałów kompromitujących należy rozpocząć od mniej ważnych faktów przestępczej działalności, stopniowo przechodząc do poważniejszych przestępstw;
- przy wykorzystywaniu posiadanych materiałów nie wolno dekonspirować agenturalnych i operacyjnych źródeł ich pochodzenia;
- nie należy posługiwać się wątpliwymi i niesprawdzonymi informacjami;
- przesłuchanie należy prowadzić w ten sposób, aby werbowany nie mógł się zorientować w rozmiarach materiałów, jakimi dysponują w stosunku do niego organy bezpieczeństwa publicznego.

Przyznanie się kandydata do przestępczej działalności, zdemaskowanie przez niego współuczestników przestępstwa i podanie obiektywnej charakterystyki znanych mu powiązań między nimi stanowi jeden z niezbędnych warunków dokonania werbunku.

Zeznania kandydata, w których przyznaje się on do swych przestępstw, stanowią w pewnym stopniu gwarancję jego uczciwej współpracy z organami bezpieczeństwa.

W toku przesłuchania należy pamiętać o tym, że nawet najbardziej celowo dobrany spośród uczestników przestępczej organizacji (grupy) i najlepiej opracowany kandydat do werbunku zazwyczaj nie decyduje się od razu na przyznanie się do winy, obawiając się odpowiedzialności za popełnione przestępstwa. Dlatego też – z uwagi na ograniczony czas werbunku – należy niekiedy dać kandydatowi do zrozumienia podczas przesłuchania, że może zmniejszyć swoją winę, o ile czynnie pomoże organom władzy ludowej w wykrywaniu i likwidowaniu wrogiej działalności znanych mu osób.

W tych wypadkach, gdy wroga działalność kandydata jest tak dokładnie nam znana i udokumentowana, że werbowany nie usiłuje jej zaprzeczyć już w toku rozmowy poprzedzającej werbunek, można zrezygnować z przesłuchania i zaproponować mu, aby własnoręcznie opisał nie tylko własną działalność, lecz przede wszystkim znane mu fakty przestępczej działalności innych osób. W takich wypadkach nieodzownym warunkiem dokonania werbunku staje się nie tyle przyznanie się werbowanego do popełnionych przestępstw, ile zdemaskowanie przezeń współuczestników wrogiej działalności.

W niemałym stopniu ułatwia werbunek na podstawie materiałów kompromitujących uzyskanie w toku wstępnego opracowania kandydata danych świadczących o tym, że ten waha się, wątpi w słuszność i celowość kontynuowania wrogiej działalności, a nawet zdradza gotowość zaniechania jej i zerwania z dotychczasowymi współuczestnikami przestępczych czynów.

W takich wypadkach jednostka operacyjna, zachowując niezbędne środki ostrożności, winna wykorzystać ewentualnie istniejące naturalne możliwości dla pogłębienia tych nastrojów u kandydata i poufnego wywarcia na niego w odpowiednim momencie przed werbunkiem pozytywnego nacisku ideologicznego za pośrednictwem poszczególnych osób spośród jego najbliższego otoczenia lub rodziny, a w operacyjnie uzasadnionych wypadkach – nawet przy pomocy agentury.

Duże znaczenie dla zdemaskowania kandydata do werbunku jako czynnego przestępcy posiada również odpowiedni dobór takiego momentu dokonania „tajnego zdjęcia”, który by umożliwił zakwestionowanie u kandydata niewątpliwych dowodów rzeczowych jego przestępczej działalności (broni, wrogiej literatury, materiałów szpiegowskich itp.).

W toku przesłuchania pracownik operacyjny poznaje bliżej kandydata, jego możliwości oraz perspektywę wykorzystania – i na tej podstawie decyduje o dokonaniu i udokumentowaniu werbunku.

Z propozycją tajnej współpracy z organami zwykle występuje się wówczas, gdy kandydat we właściwy sposób ustosunkował się do popełnionych przestępstw i wyraża chęć zrehabilitowania się. Po uzyskaniu zgody na współpracę pracownik operacyjny dokumentuje dokonany werbunek.

Werbunek na podstawie materiałów kompromitujących nie może służyć jako podstawa do skreślenia zawerbowanego z ewidencji operacyjnej i zaniechania jego rozpracowania.

Kopie posiadanych, jak również wpływających materiałów dotyczących agenta (informatora) należy załączyć do jegoteczki personalnej. Nie należy wykorzystywać jako podstawy do werbunku takich materiałów kompromitujących, których treść jest znana otoczeniu kandydata. Nie wolno werbować osób winnych zbrodni zabójstwa, terroru i dywersji, recydywistów oraz jednostek moralnie zdeprawowanych.

3. Werbunek na podstawie materialnego zainteresowania (za wynagrodzeniem)

Oprócz wyżej omówionych, głównych podstaw werbunku tajnych współpracowników w pewnych wypadkach – zwłaszcza gdy chodzi o wykonanie wywiadowczych zadań w krajach kapitalistycznych – wyko-

rzystuje się dla dokonania werbunku zainteresowanie kandydata materialnymi korzyściami, jakie może osiągnąć ze współpracy z organami bezpieczeństwa. Na podstawie materialnego zainteresowania można więc werbować w kraju niektórych przedstawicieli kapitalistycznych państw i firm, współpracowników wywiadów imperialistycznych, marynarzy obcokrajowców oraz uczestników różnych ugrupowań reakcyjnej emigracji za granicą – o ile brak innych podstaw do pozyskania ich dla współpracy.

Realizację werbunku za wynagrodzeniem winno poprzedzić wszechstronne opracowanie kandydata, ustalenie jego cech osobistych, oblicza moralnego i sytuacji materialnej.

Nie wolno werbować obywateli polskich na podstawie materialnego zainteresowania. Jedynie w niektórych wypadkach przy werbunku na innych podstawach można dodatkowo uwzględnić materialne zainteresowanie kandydata współpracą z organami bezpieczeństwa, biorąc pod uwagę wynagradzanie ewentualnych konkretnych usług, jakie zawerbowany odda w toku współpracy.

4. Sposoby i metody werbunku

Werbunek tajnych współpracowników przeprowadzają zazwyczaj bezpośrednio pracownicy operacyjni. Jedynie w niektórych wypadkach – gdy kandydat do werbunku wchodzi w skład grupy bandyckiej lub znajduje się za granicą – mogą dokonać werbunku specjaliści agencji werbunkowej.

Werbunek zazwyczaj doprowadza się do końca w ciągu jednej rozmowy werbunkowej.

W niektórych wypadkach stosuje się metodę stopniowego pozyskiwania werbowanego do tajnej współpracy, polegającą na tym, że proces werbunku może trwać dłuższy okres czasu.

Metodę stopniowego pozyskiwania do tajnej współpracy stosuje się przy werbunku osób zarówno wrogo, jak i patriotycznie względnie lojalnie ustosunkowanych do PRL.

Przy werbunku osób rekrutujących się z wrogiego środowiska stosuje się tę metodę wówczas, gdy z braku dostatecznych materiałów kompromitujących i charakteryzujących kandydata nie ma pewności, że zgodzi się on na współpracę. W takich wypadkach pracownik operacyjny lub agent werbunkowy zapoznaje się z kandydatem do werbunku i pozyskuje jego zaufanie, które wykorzystuje w celu głębszego poznania kandydata i uzyskania danych wystarczających dla dokonania werbunku oraz stworzenia warunków nieodzownych dla pomyślnej realizacji werbunku. Pracownik operacyjny lub agent werbunkowy w tych wypadkach nie ujawniają przed werbowanym swojego związku z organami bezpieczeństwa aż do chwili ostatecznego zakończenia werbunku.

Metodę stopniowego pozyskiwania do tajnej współpracy patriotów i lojalnych obywateli stosuje się zazwyczaj w tym wypadku, gdy istnieje obawa, że dokumentowanie werbunku w toku jednej rozmowy może spotkać się z negatywnym przyjęciem ze strony werbowanego. Aby uniknąć tego, pracownik operacyjny nawiązuje w sposób konspiracyjny poufny kontakt z kandydatem do werbunku, nie ukrywając przed nim faktu swej pracy w organach bezpieczeństwa, i zleca mu pojedyncze, początkowo mało znaczące, a potem coraz poważniejsze zadania. W ten sposób kandydat faktycznie zostaje stopniowo pozyskany do tajnej współpracy. Osobę werbowaną przy użyciu takiej metody należy od razu zobowiązać pisemnie do zachowania w tajemnicy faktu spotkania się z pracownikiem operacyjnym i wykonywania jego poleceń.

5. Udokumentowanie werbunku

Po uzyskaniu zgody werbowanego na tajną współpracę, pracownik operacyjny z reguły przyjmuje od niego zobowiązanie.

Zobowiązanie jest to dokument, w którym zawerbowany zobowiązuje się uczciwie współpracować z organami bezpieczeństwa, sumiennie wykonywać ich zadania i zachować w tajemnicy fakt utrzymywania łączności z organami. Zobowiązanie można pisać w dowolnej formie. Pożądane jest, aby pisał je osobiście zawerbowany. Nie może ono zawierać pogroźek lub określeń obliczonych na zastraszenie zawerbowanego.

Osoba zawerbowana sama obiera sobie pseudonim względnie podpowiada go jej pracownik operacyjny. Pseudonim należy uwidocznić w zobowiązaniu.

Nie wolno nadawać tajnym współpracownikom ubliżających im pseudonimów. Jako pseudonim nie może również służyć np. nazwisko historycznej postaci. Osoba zawerbowana własnoręcznie podpisuje zobowiązanie swoim nazwiskiem i pseudonimem.

Zobowiązanie przyjmuje się od wszystkich niemal osób werbowanych na podstawie materiałów kompromitujących.

Przy werbunku tajnych współpracowników spośród patriotów lub lojalnych obywateli można nie przyjmować zobowiązań w tych wypadkach, gdy istnieje pewność, że werbowana osoba, wyraziwszy ustną zgo-

dę na współpracę z organami, będzie uczciwie i sumiennie wykonywała powierzone jej zadania również bez zobowiązania. Można nie przyjmować zobowiązania również i w tym wypadku, gdy sam fakt odebrania pisemnego zobowiązania może ujemnie wpłynąć na stan moralny werbowanej osoby.

W takich wypadkach przyjmuje się od zawerbowanego jedynie zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy faktu i treści przeprowadzonej z nim rozmowy.

W późniejszym okresie taki werbunek utrwała się przez otrzymywanie od zawerbowanego własnoręcznie napisanych doniesień lub informacji o danych kompromitujących znane mu osoby i o ich wrogich działaniach.

Decyzję o udokumentowaniu werbunku bez przyjęcia zobowiązania podejmuje na podstawie wniosku zawartego w raporcie o zezwolenie na werbunek ten przełożony, który wyraził zgodę na dokonanie werbunku.

W wyjątkowych wypadkach, gdy w toku werbunku wynikają nieprzewidziane okoliczności, taką decyzję może powziąć sam pracownik operacyjny.

Od zawerbowanego tajnego współpracownika przyjmuje się podczas pierwszego spotkania lub na następnych spotkaniach spis kontaktów mogących zainteresować organy bezpieczeństwa, a w miarę potrzeby – również życiorys i spis krewnych.

Spis kontaktów tajnego współpracownika, stanowiących przedmiot zainteresowania organów bezpieczeństwa, należy systematycznie uzupełniać.

6. Pierwszy instruktaż zawerbowanego

Po dokonaniu werbunku pracownik operacyjny:

- wyjaśnia zawerbowanemu ważność wziętych przezeń na siebie obowiązków i konieczność przestrzegania wymogów konspiracji;

- poucza go o konieczności meldowania w porę o faktach wrogiej działalności, o których się dowiaduje, i towarzyszących im okolicznościach, jak również o obowiązku dokładnego i wiernego ich odtwarzania;

- omawia i uzgadnia z tajnym współpracownikiem sposób wyjaśnienia otoczeniu jego nieobecności w czasie werbunku;

- poucza go, jak ma zachowywać się wśród osób, którymi interesują się organy bezpieczeństwa publicznego;

- stawia przed nim zadanie, biorąc pod uwagę uzyskane podczas werbunku materiały, a w razie konieczności – również potrzebę ewentualnego sprawdzenia zawerbowanego;

- uzgadnia sposób nawiązywania łączności z zawerbowanym i odwrotnie – zawerbowanego z pracownikiem operacyjnym; wyznacza miejsce i czas pierwszego spotkania, które w normalnych warunkach winno nastąpić w kilka dni po werbunku.

§ 9. Zatwierdzenie dokonanego werbunku i rejestracja zawerbowanego

Dla zatwierdzenia dokonanego werbunku pracownik operacyjny przedstawia swemu zwierzchnikowi raport, w którym podaje przebieg oraz wynik werbunku, materiały uzyskane podczas werbunku i zadania postawione przed zawerbowanym.

Werbunek zatwierdza przełożony, który udzielił zezwolenia na jego przeprowadzenie. On również wyznacza pracownika, który będzie utrzymywał łączność z zawerbowanym tajnym współpracownikiem.

Uwaga: Przełożony, który udzielił zezwolenia na werbunek, może – pomimo udokumentowania werbunku – wstrzymać się od jego zatwierdzenia, jeśli ma wątpliwości odnośnie jego należytego przeprowadzenia, obiektywności danych otrzymanych w toku werbunku – itp. Niezatwierdzony werbunek należy w określonym czasie uzupełnić w myśl wskazówek i przy pomocy przełożonego lub uznać za niedoszły do skutku.

Po zatwierdzeniu dokonanego werbunku pracownik operacyjny zobowiązany jest w ciągu 48 godz[in] zarejestrować zawerbowanego w Departamencie X (Wydziale X WUdsBP), w związku z czym wypełnia i przedstawia celem zarejestrowania karty ewidencyjne: alfabetyczną – wzór EO-4a, kartę – pseudonim EO-4b i kartę wzór E-15 z wynikami sprawdzenia w kartotece sieci agenturalnej.

Po zarejestrowaniu zawerbowanego i otrzymaniu teczek z numerami rejestracyjnymi pracownik operacyjny zakłada teczkę personalną i teczkę pracy. Materiały w teczkach należy kompletować w porządku ustalonym w załączniku.

Agenturę będącą na łączności pracownika operacyjnego wpisuje się na jego osobiste konto.

§ 10. Werbunki niedoszło do skutku

Werbunek nie dochodzi do skutku, gdy pracownik operacyjny rezygnuje z niego w wyniku rozmowy lub przesłuchania poprzedzających werbunek względnie gdy kandydat kategorycznie odmawia zgody na współpracę z organami bezpieczeństwa.

Gdy w toku rozmowy poprzedzającej werbunek względnie w toku przesłuchania wypłyną okoliczności uniemożliwiające wykorzystanie kandydata w charakterze tajnego współpracownika, pracownik operacyjny rezygnuje z werbunku oraz odbiera od kandydata zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy faktu i treści przeprowadzonej z nim rozmowy.

W wypadku gdy kandydat werbowany na podstawie materiałów kompromitujących odmawia współpracy z organami bezpieczeństwa, a materiały, które stanowiły podstawę do werbunku, są niewystarczające dla aresztowania go, należy odebrać od niego zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy okoliczności, w jakich odbyło się wezwanie i przesłuchanie, oraz – w miarę operacyjnych potrzeb – rozpracowanie jego zaktywizować.

O ile zaś kategorycznie odmawia współpracy werbowany agent wywiadu kapitalistycznego lub uczestnik antypaństwowej organizacji (grupy), w stosunku do którego dysponujemy dostatecznymi dowodami prawnymi jego winy, pracownik operacyjny dokonuje zatrzymania go z polecenia przełożonego, który zezwolił na werbunek, a następnie uzyskuje sankcję prokuratora na areszt w obowiązującym trybie.

O niedoszłym werbunku pracownik operacyjny melduje w szczegółowym raporcie przełożonemu, który udzielił zezwolenia na dokonanie werbunku. Przełożony jest zobowiązany dokładnie zbadać przyczyny niedojścia do skutku werbunku i ustosunkować się do tego w odpowiedni sposób.

Jeśli werbunek nie doszedł do skutku, materiały uzyskane w toku jego przygotowania i przeprowadzania należy załączyć do odpowiedniej sprawy ewidencji operacyjnej lub zniszczyć w obowiązującym trybie, o ile one nie przedstawiają wartości operacyjnej. Akt o zniszczeniu materiałów załącza się do właściwej teczki obiektowej (zagadnieniowej) lub do sprawy ewidencji operacyjnej.

O niedoszłym do skutku werbunku przesyła się zawiadomienie (wzór E-16) do Departamentu X Komitetu ds. BP (Wydziału X WUdsBP) celem skreślenia kandydata do werbunku z ewidencji kontrolnej.

III. PRACA Z SIECIĄ AGENTURALNO-INFORMACYJNA

Dla pomyślnego wykonania skomplikowanych zadań stojących przed organami bezpieczeństwa publicznego wyjątkowo ważne znaczenie posiada sprawne kierowanie, systematyczne wychowywanie, sprawdzanie i właściwe wykorzystanie agentów, informatorów, rezydentów.

Właściwe kierowanie i celowe wykorzystanie agentury wymaga uwzględnienia zarówno cech osobistych i właściwości każdego tajnego współpracownika, jak również charakteru agenturalnego rozpracowania oraz warunków, w jakich jest ono prowadzone.

Kierowanie i wykorzystanie agentury wymaga również od pracownika operacyjnego twórczej inicjatywy w rozwiązywaniu konkretnych zadań i wyklucza stosowanie szablonu.

W praktyce pracownik operacyjny kieruje agenturą podczas spotkań. Dlatego winien on starannie przygotowywać się do każdego spotkania, a w szczególności jest zobowiązany:

- znać cechy osobiste tajnego współpracownika, jego rolę w rozpracowaniu, jego możliwości i perspektywy dalszego wykorzystania;
- analizować treść rozpracowania agenturalnego oraz materiały, w związku z którymi wykorzystujemy tajnego współpracownika;
- znać treść zadań, które agent (informator) poprzednio wykonywał;
- opracować projekt nowego zadania i sposób jego wykonania oraz określić linię postępowania tajnego współpracownika.

Odpowiedzialne zadania dla agentury wykorzystywanej w poważnych rozpracowaniach należy opracowywać w formie pisemnej, uzgadniając je ze zwierzchnikiem kontrolującym rozpracowanie.

§ 11. Spotkanie

Spotkanie stanowi podstawowe i główne ogniwo pracy z agentem, informatorem i rezydentem. Winno ono być treściwe i celowe, co wymaga wszechstronnego przygotowania się do spotkania.

W toku spotkania pracownik operacyjny zobowiązany jest:

- uważnie przeanalizować materiały otrzymane od tajnego współpracownika;
- wyjaśnić, w jakich okolicznościach tajny współpracownik dowiedział się o podanych w doniesieniu faktach, jak się zachował, a w szczególności, czy jego postępowanie nie wzbudza podejrzeń u rozpracowywanych osób lub wśród jego otoczenia;
- omówić z tajnym współpracownikiem wyniki wykonania przezeń poprzedniego zadania i wskazać na dodatnie i ujemne strony jego postępowania;
- zlecić tajnemu współpracownikowi nowe zadanie, wyjaśnić, w jaki sposób należy je wykonać, i wspólnie z nim określić, jak winien zachowywać się wśród rozpracowywanych osób i ich kontaktów.

Pracownik operacyjny zapisuje pod tekstem doniesienia – w zasadzie w obecności tajnego współpracownika – treść zadania i wskazówki dotyczące sposobu jego wykonania. W miarę potrzeby pod zadaniem podpisuje się również agent (informator).

Jeśli zadanie zostało przygotowane w pisemnej formie przed spotkaniem, pracownik operacyjny zapoznaje z jego treścią tajnego współpracownika podczas spotkania, szczegółowo pouczając go o sposobie wykonania tego zadania. Po zapoznaniu się z otrzymanym zadaniem i sposobami jego wykonania tajny współpracownik podpisuje się zazwyczaj pod zadaniem swoim pseudonimem.

Exemplarz zadania przygotowanego oddzielnie na piśmie, podpisany przez agenta (informatora), łączy się do teczki pracy tajnego współpracownika, a kopię do teczki agenturalnego rozpracowania.

Prawidłowe przyswojenie sobie przez tajnego współpracownika otrzymanego zadania, dokładne zrozumienie sposobów jego wykonania oraz linii postępowania posiada decydujące znaczenie w pracy agenta (informatora).

W wypadku gdy tajny współpracownik stawiał się na spotkanie, nie wykonawszy poprzedniego zadania, pracownik operacyjny winien skrupulatnie wyjaśnić przyczyny niewykonania, zwracając uwagę na jego realność. Jeżeli zadanie nie straciło na aktualności i mieści się w możliwościach tajnego współpracownika – to pracownik operacyjny winien zażądać jego wykonania.

Kategorycznie zabrania się:

- zlecania tajnemu współpracownikowi prowokacyjnych lub niewykonalnych zadań, prowadzących do zaprzepaszczenia oraz dekonspiracji agentury i rozpracowania;
- zezwalania tajnemu współpracownikowi na przejawianie wrogiej postawy bez uzasadnionych potrzeb operacyjnych oraz rozpowszechnianie prowokacyjnych i oszczerczych plotek wśród otaczających go osób;
- orientowania tajnego współpracownika w treści posiadanych przez organy bezpieczeństwa materiałów kompromitujących rozpracowywane osoby celem uniknięcia dezinformacji i prowokacji z jego strony;
- wypowiedzania w obecności tajnego współpracownika bezpodstawnych podejrzeń pod adresem znanych mu osób.

Opracowanie doniesień agenturalnych

Agenturalne doniesienie – jako podstawowy dokument w rozpracowaniu agenturalnym – posiada szczególnie ważne znaczenie w pracy z agenturą. Dlatego pracownik operacyjny winien nauczyć tajnego współpracownika prawidłowego opisywania faktów i okoliczności, o których ten się dowiedział, a które interesują organy bezpieczeństwa publicznego. Opisując je w doniesieniu, winien tajny współpracownik podać: kiedy, gdzie, w jakich okolicznościach oraz w czyjej obecności miały one miejsce, co robili, jak się zachowywali lub wypowiadali obecni przy tym ludzie.

Tajny współpracownik nie powinien umieszczać swoich konkluzji, przypuszczeń i osobistych wniosków w tekście doniesienia, ale może je przedstawić oddzielnie pracownikowi operacyjnemu.

Pożądanym jest, aby tajny współpracownik sporządzał doniesienia agenturalne podczas spotkania w obecności pracownika operacyjnego lub bezpośrednio przed spotkaniem, lecz w takich warunkach, które gwarantują zachowanie konspiracji.

W tym wypadku, gdy tajny współpracownik z tych lub innych względów nie może osobiście napisać doniesienia, sporządza je pracownik operacyjny podczas spotkania w obecności agenta (informatora) na podstawie jego słów, a następnie odczytuje mu doniesienie i daje mu je do podpisu.

W wypadku gdy powstałe okoliczności uniemożliwiają agentowi (informatorowi) napisanie doniesienia zarówno przed spotkaniem, jak i podczas spotkania, pracownik operacyjny sporządza po spotkaniu na podstawie jego ustnej relacji agenturalną notatkę, która winna zawierać zasadniczą treść ustnych informacji, udzielonych przez tajnego współpracownika.

Notatka agenturalna nie zastępuje doniesienia i jej sporządzenie nie zwalnia pracownika operacyjnego od uzyskania na kolejnym spotkaniu odpowiedniego doniesienia agenturalnego.

Po spotkaniu pracownik operacyjny opracowuje w urzędzie doniesienie agenturalne, a mianowicie nad tekstem doniesienia pisze datę i miejsce spotkania, pseudonim tajnego współpracownika oraz swoje nazwisko, zaś u dołu, pod tekstem doniesienia i zadania, w niezbędnych wypadkach podaje:

- informacje o osobach wymienionych w doniesieniu, treść wskazówek udzielonych tajnemu współpracownikowi oraz ocenę jego postępowania;

- przedsięwzięcia zmierzające do sprawdzenia danych zawartych w doniesieniu agenturalnym oraz do wykorzystania ich w rozpracowaniu.

Nie wolno opracowywać agenturalnych doniesień poza obrębem urzędu.

Po opracowaniu w wyżej podany sposób oryginału agenturalnego doniesienia sporządza się z niego odpisy w ilości ściśle odpowiadającej konkretnym potrzebom operacyjnym. Nie należy sporządzać odpisów z doniesień zawierających bezspornie fałszywe, oszczercze i prowokacyjne dane. Takie doniesienia należy przedstawiać w oryginale kierownikowi jednostki.

§ 12. Wykorzystanie tajnych współpracowników w rozpracowaniu agenturalnym

Kierując pracą tajnych współpracowników, organy bezpieczeństwa ujawniają i rozpracowują przy ich pomocy wrogie elementy w celu wykrycia i zapobieżenia ich przestępczej działalności.

Prawidłowe kierowanie siecią agenturalną polega w pierwszym rzędzie na celowym wykorzystaniu każdego agenta i informatora w konkretnych rozpracowaniach agenturalnych dla prowadzenia obserwacji agenturalnej, dokonywania agenturalnych sprawdzeń i wywiadów-ustaleń, jak również dla wykonywania innych specjalnych operacyjnych zadań organów bezpieczeństwa.

Pracownik operacyjny określa – zgodnie z ogólnym planem konkretnego rozpracowania agenturalnego – linię postępowania tajnego współpracownika oraz zadania, które winien on wykonywać. Ogólny plan wykrycia przestępczych zamierzeń i działań rozpracowywanych osób realizuje się, zlecając tajnemu współpracownikowi na spotkaniach poszczególne wycinkowe zadania. Nie należy – bez usprawiedliwionej konieczności – odrywać agenta od wykonywania zasadniczego zadania dla wyjaśnienia i zbadania drugorzędnych problemów, jak również dla wypełnienia innych zleceń, niezwiązanych z rozpracowaniem.

Agencurze wykorzystywanej w rozpracowaniach kategorycznie zabrania się:

- podejmowania prowokacyjnych działań, prowadzących do aktywizacji wrogiej działalności rozpracowywanych osób, jak również zapoznawania uczciwych ludzi z wrogimi elementami i wciągania ich do wrogiej działalności;

- uczestniczenia w zdobywaniu narzędzi i środków dla dokonania aktów dywersji i terroru;

- zbierania oraz przekazywania tajnych materiałów i danych kapitalistycznym wywiadom i przedstawicielstwom;

- rozpowszechniania antypaństwowych ulotek i sporządzania antypaństwowych napisów.

Jeżeli agent otrzyma od rozpracowywanych osób polecenie dokonania jakiegokolwiek przestępczego aktu, winien on – nie podejmując żadnych kroków w kierunku jego realizacji – natychmiast porozumieć się z pracownikiem operacyjnym, zameldować mu o tym, a następnie postępować zgodnie z jego wskazówkami.

W tym wypadku, gdy rozpracowywane osoby (jak również inni ludzie) usiłują dokonać aktu dywersji lub terroru, tajny współpracownik winien uczynić wszystko, co leży w granicach jego możliwości, aby udaremnić popełnienie tego przestępstwa, jeśli nawet pociągnie to za sobą jego dekonspirację.

1. Zdobywanie agentury w rozpracowaniu agenturalnym

W tym wypadku, gdy w konkretnym rozpracowaniu agenturalnym nie ma agentury względnie tkwiąca w nim agentura nie zapewnia pomyślnego prowadzenia rozpracowania, pracownik operacyjny może zawerbować agenta spośród kontaktów rozpracowywanych osób lub wprowadzić do rozpracowania agenta wytypowanego spośród posiadanych tajnych współpracowników.

Dla powzięcia decyzji o wprowadzeniu agenta do rozpracowania należy:

- znać wszechstronnie treść rozpracowania, charakter przestępczej działalności oraz indywidualne cechy rozpracowywanych osób;

- dokonać prawidłowego doboru agenta, uwzględniając jego cechy osobiste, doświadczenie, możliwości i zdolności pozyskiwania zaufania rozpracowywanych osób.

Wprowadzenie agenta do rozpracowania następuje za zgodą osób, które sprawują kontrolę nad rozpracowaniem. Nie wolno wprowadzać do rozpracowania takich tajnych współpracowników, którzy nie umieją zachować konspiracji względnie są podejrzani o dwulicowość i prowokację. Tajnego współpracownika wprowadzonego do rozpracowania nie należy zaznajamiać z treścią posiadanych materiałów dotyczących figurantów, jak również z naszymi przypuszczeniami odnośnie charakteru ich przestępczej działalności.

Dla wprowadzenia agenta do rozpracowania z reguły wykorzystuje się naturalne lub celowo stworzone przez organy warunki. W wyjątkowych wypadkach, podyktowanych operacyjną koniecznością, dopuszczalne jest – za zgodą dyrektora departamentu Komitetu, kierownika Wojewódzkiego Urzędu lub ich zastępców – wprowadzenie agenta do rozpracowania przy pomocy innego agenta, wykorzystywanego już w tym rozpracowaniu. Takie wprowadzenie – w zależności od okoliczności – realizuje się drogą rozszyfrowania agentów lub bez rozszyfrowania.

Wprowadzenie tajnego współpracownika do rozpracowania należy uznać za pomyślnie zrealizowane w tym wypadku, gdy agent – zgodnie z poleceniem organów bezpieczeństwa – zapoznał się z rozpracowywanymi osobami, zdobył lub posiada możliwość zdobycia ich zaufania i na tej podstawie uzyskał możliwość wykrywania ich przestępczych zamierzeń i działań.

2. Kontrola pracy agentury

W celu uniknięcia prowokacji, dezinformacji, dwulicowości i dekonspiracji ze strony tajnych współpracowników należy ich systematycznie kontrolować.

Agenturę kontroluje się:

- podczas spotkania z agentem (informatorem) – przez analizowanie dostarczonych materiałów, precyzowanie niejasnych sformułowań użytych w doniesieniu oraz zadawanie pytań kontrolnych;
- przy pomocy agentury – przez sprawdzanie zachowania się agenta (informatora) oraz podawanych przez niego faktów;
- przez zlecenie agentowi kontrolnych zadań zmierzających do wyjaśnienia faktów znanych już organom bezpieczeństwa z innych wiarygodnych źródeł;
- przy użyciu innych środków pozostających do dyspozycji organów (śledztwo, obserwacja zewnętrzna, kontrola korespondencji i inne specjalne przedsięwzięcia).

Pracownik operacyjny winien natychmiast reagować na sygnały świadczące o nieumiejętnym i niewłaściwym zachowaniu się tajnego współpracownika, grożącym dekonspiracją i zaprzepaszczeniem rozpracowania, oraz podjąć kroki w kierunku naprawienia tych błędów w pracy, nie dekonspirując przy tym źródła otrzymanych sygnałów.

W wypadku ujawnienia prowokacji, dwulicowości lub dezinformacji ze strony tajnego współpracownika należy wyprowadzić go z rozpracowania (grupy i pojedynczych osób), o ile to nie doprowadzi do zaprzepaszczenia sprawy. Jeżeli wyprowadzenie z rozpracowania agenta, który okazał się prowokatorem, dezinformatorem i dwulicowcem, może doprowadzić do zaprzepaszczenia sprawy, należy go w niej pozostawić, nie zlecając mu jednak żadnych zadań, które by ujawniały nasze operacyjne zamiary, a ponadto skrupulatnie sprawdzając otrzymywane od niego informacje.

O ile uzyskano dane świadczące o nieszczerości tajnego współpracownika wobec organów i jego prowokacyjnym zachowaniu się, pracownik operacyjny winien przedsięwziąć kroki zmierzające do sprawdzenia tych danych, a zarazem zaniechać zlecenia tajnemu współpracownikowi takich zadań, które mogłyby ujawnić przed nim zamierzenia i przedsięwzięcia podejmowane w ramach rozpracowania.

W każdym wypadku prowokacyjnego postępowania tajnego współpracownika należy przeprowadzić dochodzenie.

O ile agentowi (informatorem) udowodniono świadomą i złośliwą prowokację, która spowodowała poważne następstwa, należy go pociągnąć do odpowiedzialności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

§ 13. Wychowanie tajnych współpracowników

Wyniki pracy agenturalnej zależą od prawidłowego kierowania i umiejętnego wychowania agentów, informatorów i rezydentów.

Wychowanie tajnych współpracowników polega na systematycznym wpajaniu im uczucia miłości do Polski Ludowej i nienawiści do jej wrogów, jak również na przygotowywaniu agentury do wykonania trudnych i odpowiedzialnych zadań, zleczanych przez organy bezpieczeństwa publicznego.

1. Wychowanie ideologiczne

Pracownicy operacyjni wychowują ideologicznie tajnych współpracowników podczas spotkań przez omawianie z nimi posunięć Partii i Rządu w dziedzinie polityki wewnętrznej i zagranicznej, wyjaśnianie im sensu aktualnych wydarzeń na arenie międzynarodowej, prawidłowe naświetlanie niezrozumiałych dla nich zagadnień natury politycznej, jak również przez udzielanie słusznych i wyczerpujących odpowiedzi na nurtujące ich ewentualne wątpliwości natury ideologicznej.

Wychowanie ideologiczne winno uzmysłwić tajnemu współpracownikowi głęboki polityczny sens jego współpracy z organami bezpieczeństwa i otrzymywanych konkretnych zadań w walce z wrogami narodu polskiego, stworzyć i rozwinąć w nim poczucie współodpowiedzialności za stan bezpieczeństwa na konkretnym odcinku, uczynić z niego świadomego swej roli, aktywnego patriotę. Wychowanie ideologiczne agentów (informatorów, rezydentów) winno pobudzić ich czujność polityczną, pomóc im w rozpoznawaniu wroga, w demaskowaniu jego przestępczych zamierzeń i poczynań.

Formy wychowania ideologicznego są różne dla każdego tajnego współpracownika i zależą przede wszystkim od jego dotychczasowej postawy ideowej, charakteru podstaw, na których opiera się jego współpraca z organami bezpieczeństwa, jak również od jego cech osobistych, walorów intelektualnych, zainteresowań itp. W żadnym jednak wypadku wychowanie ideologiczne tajnych współpracowników nie może przybrać formy specjalnych wykładów, referatów, pogadank itp.

O skutecznym wychowaniu tajnego współpracownika decyduje wysoki poziom ideowo-polityczny pracownika operacyjnego oraz jego systematyczna praca nad uzupełnianiem swej wiedzy ogólnej i politycznej.

2. Szkolenie operacyjne

W toku operacyjnego wychowania agentury pracownicy organów bezpieczeństwa publicznego uczą każdego agenta i informatora:

- umiejętności zachowania się we wrogim środowisku;
- sposobów nawiązywania kontaktów z osobami interesującymi organy bezpieczeństwa oraz zdobywania ich zaufania;
- metod wykrywania przestępczych zamierzeń i działań wrogiego elementu;
- umiejętności samodzielnego, szybkiego i prawidłowego orientowania się w niespodziewanie powstałej skomplikowanej sytuacji;
- zasad przestrzegania konspiracji w czasie wykonywania zadań oraz w otoczeniu swoich bliskich, krewnych i znajomych.

Operacyjne szkolenie tajnego współpracownika odbywa się podczas spotkań przez:

- wyjaśnianie mu sposobów wykonania zleconych zadań;
- analizowanie pozytywnych i negatywnych stron zachowania się agenta (informatora) w trakcie wykonywania tych zadań;
- instruowanie agenta (informatora) o sposobach zachowania się w środowisku osób, którymi interesują się organy bezpieczeństwa.

W toku instruktażu i analizy pracy agentury wolno wyjaśniać jej tylko te sposoby i metody pracy stosowane przez organy bezpieczeństwa publicznego, których znajomość jest niezbędna agenturze dla wykonania zleconych jej zadań, a które nie ujawniają ogólnych zamierzeń, działań i przedsięwzięć jednostki operacyjnej w konkretnej sprawie.

Nie należy uczyć metod pracy operacyjnej tajnych współpracowników uchylających się od współpracy z organami bezpieczeństwa, a także podejrzanych o zdradę, dwulicowość i prowokację – do czasu ich ostatecznego sprawdzenia.

§ 14. Układ wzajemnych stosunków między pracownikiem operacyjnym a tajnym współpracownikiem

Jednym z ważniejszych elementów wychowania tajnych współpracowników jest nawiązanie i utrzymanie rzeczowych stosunków między pracownikiem operacyjnym a każdym agentem, informatorem i rezydentem.

W osobie pracownika operacyjnego tajny współpracownik winien widzieć bezwzględny wobec wrogów przedstawiciela organów władzy państwowej, autorytatywnego, wykształconego, kulturalnego, zdyscyplinowanego, wymagającego i życzliwego kierownika.

W trakcie pracy z tajnym współpracownikiem należy stworzyć atmosferę zaufania. Agentowi i informatorowi zawerbowanemu na podstawie materiałów kompromitujących nie wolno bez ostatecznej konieczności przypominać o popełnionych przez niego w przeszłości wykroczeniach i przestępstwach.

Pracownikowi operacyjnemu zabrania się:

- spoufalania się z tajnym współpracownikiem oraz utrzymywania z nim stosunków towarzyskich;
- utrzymywania intymnych stosunków z tajnym współpracownikiem;
- wykorzystywania agentury dla osobistych potrzeb;
- przyjmowania podarunków od tajnych współpracowników, pożyczania od nich pieniędzy i korzystania z przedmiotów stanowiących ich własność;
- obiecywania tajnym współpracownikom rzeczy niewykonalnych;
- poniżania godności tajnych współpracowników, obrażania ich osobistych, narodowych i religijnych uczuć.

§ 15. Wynagradzanie agentury

Poważne znaczenie posiada system materialnego wynagradzania agentury. Należy wynagradzać agentów i informatorów, którzy dobrze i sumiennie wykonują zadania organów bezpieczeństwa. Forma wynagrodzenia zależy od konkretnych warunków i cech indywidualnych agenta lub informatora. Przy wyborze formy wynagrodzenia należy mieć na uwadze, że jest ono jednym z elementów wiążących tajnego współpracownika z organami bezpieczeństwa i pobudza go do lepszego wykonania zadań. Należy jednak pamiętać, że u niektórych tajnych współpracowników wynagradzanie może wywołać tendencję do wprowadzania organów w błąd i do prowokacji.

W niektórych wypadkach jako wynagrodzenie mogą służyć pieniądze lub podarunki, w innych – pomoc w leczeniu, uzyskaniu emerytury (jeśli agent utracił zdolność do pracy w związku z wykonywaniem zadań organów) itp. W szczególnych wypadkach – gdy tajny współpracownik wyróżnił się w toku współpracy z organami bezpieczeństwa swoją ofiarnością i oddaniem oraz wybitnie przyczynił się do zlikwidowania wyjątkowo niebezpiecznej organizacji, siatki szpiegowskiej itp. – można wystąpić z wnioskiem o nagrodzenie go odznaczeniem państwowym.

Wszelkie wynagradzanie tajnego współpracownika winno być w należyty sposób zaszyfrowane przed otoczeniem.

Pracownik operacyjny winien zawsze pokrywać wydatki tajnych współpracowników związane z wykonywaniem zadań organów bezpieczeństwa.

§ 16. Planowanie spotkań z agenturą

Duże znaczenie wychowawcze posiada system pracy oparty na planowaniu i odbywaniu regularnych spotkań z agenturą, co znajduje odbicie w kalendarzyku spotkań. Przy sporządzaniu kalendarzyka należy ustalić takie godziny spotkań, które są wygodne dla tajnego współpracownika, a częstotliwość tych spotkań uzależnić od potrzeb operacyjnych oraz możliwości każdego agenta (informatora, rezydenta). Niedopuszczalne jest przy tym stosowanie dłuższych przerw między spotkaniami. W kalendarzyku spotkań odnotowuje się odbyte spotkania i ich wyniki, jak również spotkania przeniesione lub niedoszłe do skutku z winy pracownika operacyjnego lub tajnego współpracownika.

Na wypadek zerwania spotkania lub obustronnej konieczności natychmiastowego nawiązania łączności w nagłych wypadkach pracownik operacyjny zawczasu uzgadnia z tajnym współpracownikiem sposób nawiązania łączności, w związku z czym sporządza odpowiednią notatkę, którą załącza do teczki personalnej tajnego współpracownika. Zerwanie spotkania z winy pracownika operacyjnego bez uzasadnionych przyczyn należy traktować jako wypadek wyjątkowy, wymagający zbadania i odpowiedniego ustosunkowania się.

Kalendarzyk spotkań zatwierdza w Komitecie – kierownik sekcji, w Wojewódzkim Urzędzie – naczelnik Wydziału lub jego zastępca, w Powiatowym Urzędzie (Delegaturze) – kierownik jednostki lub jego zastępca. Pracownik operacyjny jest zobowiązany do przestrzegania terminów przewidzianych w zatwierdzonym kalendarzyku spotkań, a jego bezpośredni przełożony – do systematycznego kontrolowania, czy spotkania odbywają się w zaplanowanych terminach.

§ 17. Spotkanie kontrolne

Jednym z ważnych i skutecznych środków kontroli i pomocy pracownikowi operacyjnemu w wychowaniu, kierowaniu i wykorzystywaniu agentury jest kontrolne spotkanie, które odbywają jego bezpośredni i wyżsi przełożeni.

Przygotowując się do spotkania kontrolnego, przełożony winien zapoznać się z materiałami zawartymi w teźce personalnej i teźce pracy tajnego współpracownika oraz z treścią agenturalnego rozpracowania, w którym ten bierze udział, względnie z charakterem obiektu, na którym pracuje; w toku rozmowy z pracownikiem operacyjnym, kierującym stale pracą tajnego współpracownika, winien on wyjaśnić sobie dodatnie i ujemne cechy agenta (informatora) oraz możliwości i perspektywy wykorzystania go w rozpracowaniu, jak również uzgodnić sposób przeprowadzenia spotkania.

W toku kontrolnego spotkania zwierzchnik jest zobowiązany przy pomocy stawiania konkretnych pytań, wyjaśniania treści doniesienia, formułowania zadań oraz objaśnienia sposobów ich wykonania praktycznie nauczyć podwładnego pracownika operacyjnego, jak należy prawidłowo przeprowadzać spotkania.

Na kontrolnym spotkaniu przełożony stara się dodatkowo poznać w toku rozmowy z tajnym współpracownikiem jego cechy osobiste oraz stosunek do współpracy z organami bezpieczeństwa publicznego, zwracając szczególną uwagę na ujawnienie braków i ich przyczyn w pracy tajnego współpracownika. Winien on również wyjaśnić, czy przestrzega się wymogów konspiracji oraz jakie są wzajemne stosunki między pracownikiem operacyjnym i tajnym współpracownikiem. W czasie odbywania spotkania kontrolnego nie wolno podważać autorytetu pracownika operacyjnego, bezpośrednio kierującego informatorem.

Po odbyciu kontrolnego spotkania przełożony z reguły sporządza notatkę, w której formułuje swoje uwagi i propozycje w sprawie wykorzystania tajnego współpracownika oraz usprawnienia kierownictwa jego pracą. Uwagi i propozycje należy omówić z pracownikiem operacyjnym, a w razie konieczności – podjąć decyzję o przekazaniu danego agenta, informatora lub rezydenta na łączność innemu, bardziej doświadczonemu pracownikowi. Należy przy tym pamiętać, że częste, nieuzasadnione przekazywanie agentury ujemnie wpływa na jej pracę.

Wychowanie, prawidłowe wykorzystanie i ochrona doświadczonej, sprawdzonej i wiernej Polsce Ludowej agentury winno stanowić jedno z najważniejszych zadań całego aparatu operacyjnego organów bezpieczeństwa.

Z najbardziej cenną agenturą winien osobiście utrzymywać łączność kierownicy aktyw departamentów oraz wojewódzkich i powiatowych urzędów Komitetu do Spraw Bezpieczeństwa Publicznego.

§ 18. Ocena pracy (charakterystyki) tajnych współpracowników

Dla umożliwienia wszechstronnej analizy oraz prawidłowej oceny możliwości i celowości wykorzystania tajnych współpracowników, pracownik operacyjny zobowiązany jest co najmniej raz do roku opracować charakterystykę każdego tajnego współpracownika, z którym utrzymuje łączność. Niezależnie od tego opracowuje on charakterystyki agentury w wypadku przekazania jej na łączność innemu pracownikowi lub na żądanie nadrzędnych jednostek Komitetu.

W charakterystyce należy podać:

- w jakich rozpracowaniach tajny współpracownik był wykorzystywany i jakie w związku z tym wykonywał zadania;
- wartość, wiarygodność i obiektywizm dostarczonych przez niego materiałów;
- czy na podstawie jego materiałów zrealizowano sprawy ewidencji operacyjnej i w jakim stopniu zostały przy tym potwierdzone jego dane;
- treść i rezultaty przedsięwzięć stosowanych w celu sprawdzenia danych i zachowania się tajnego współpracownika;
- stosunek jego do współpracy z organami bezpieczeństwa;
- zdolność orientowania się w sytuacji, inicjatywę i pomysłowość;
- silne i słabe strony jego charakteru, skłonności;
- umiejętność przestrzegania konspiracji, zdyscyplinowanie;
- gdzie odbywały się z nim spotkania;
- jakie i za co otrzymał wynagrodzenie.

W końcowej części charakterystyki pracownik operacyjny przedstawia wnioski odnośnie dalszego, najbardziej celowego wykorzystania danego tajnego współpracownika, wskazując przy tym, na jakie momenty w kierowaniu nim i wychowaniu należy zwrócić uwagę w toku dalszej z nim współpracy oraz jakiej odpowiada on kategorii agentury (agenta, informatora, rezydenta).

Charakterystykę zatwierdza: w departamencie i Wojewódzkim Urzędzie naczelnik wydziału, w Powiatowym Urzędzie (Delegaturze) – kierownik tej jednostki. Po zatwierdzeniu charakterystykę załącza się do teczki personalnej tajnego współpracownika.

§ 19. Przeniesienie agentury z jednej kategorii do drugiej

Przekwalifikowanie informatora na agenta i agenta na informatora wymaga uwzględnienia warunków określonych dla każdej z tych kategorii agentury (patrz rozdział I niniejszej instrukcji – § 1) oraz zgody przełożonego uprawnionego do udzielania zezwolenia na werbunek agenta.

Przekwalifikowania dokonuje się na podstawie opracowanego w dowolnej formie „postanowienia”, które należy przedłożyć w Departamencie X Komitetu (Wydziale X Wojewódzkiego Urzędu) celem odnotowania odpowiednich zmian w ewidencji.

§ 20. Przekazywanie teczek personalnych agentury

W wypadku gdy agent (informator, rezydent) wyjeżdża na stałe lub na dłuższy okres czasu do innego powiatu lub województwa, należy przekazać jego teczkę personalną (wraz z charakterystyką za ostatni okres pracy) do odpowiedniej jednostki Komitetu – po uprzednim otrzymaniu od tej jednostki potwierdzenia, że tajny współpracownik zamieszkał na podległym jej terenie.

Przekazywanie teczek personalnych przed otrzymaniem takiego potwierdzenia jest wzbronione.

Przy przekazywaniu teczki personalnej należy opracować „postanowienie” (patrz załącznik nr 2), które zatwierdza w Komitecie i Wojewódzkim Urzędzie naczelnik Wydziału, a w Powiatowym Urzędzie (Delegaturze) kierownik tej jednostki. Przekazywanie teczek personalnych odbywa się wyłącznie za pośrednictwem Departamentu X Komitetu (Wydziału X Wojewódzkiego Urzędu). Fakt przekazania teczki należy odnotować na osobistym koncie pracownika operacyjnego.

Teczek pracy przeniesionych agentów (informatorów) nie należy przekazywać wraz z teczkami personalnymi, lecz przysyłać do archiwum Departamentu X Komitetu (Wydziału X Wojewódzkiego Urzędu).

Uwaga: O ile zachodzi operacyjna konieczność zapoznania się z całością materiałów zawartych w teście pracy przeniesionego agenta (informatora), jednostka operacyjna zwraca się pisemnie do archiwum, skąd otrzymuje materiały na określony czas do wykorzystania i zwrotu.

W wypadku nawiązania łączności z tajnym współpracownikiem przybyłym z terenu podległego innej jednostce (jak również z poprzednio wyłączonym z sieci) pracownik operacyjny sporządza raport, w którym podaje w zwięzłej formie dane charakteryzujące tajnego współpracownika oraz uzasadnia celowość i perspektywy jego wykorzystania. Raport wraz z materiałami teczki personalnej przedstawia się w Komitecie i Wojewódzkim Urzędzie naczelnikowi Wydziału, a w Powiatowym Urzędzie (Delegaturze) – kierownikowi tej jednostki celem rozpatrzenia i uzyskania zgody na włączenie przybyłego tajnego współpracownika do czynnej sieci agenturalnej. Po uzyskaniu zgody przełożonego – jednak nie później niż w ciągu 2 tygodni od chwili otrzymania teczki – należy tajnego współpracownika zarejestrować w Departamencie X (Wydziale X) zgodnie z obowiązującym trybem.

O ile agent (informator) nie zostaje włączony do czynnej sieci, należy przekazać otrzymaną teczkę personalną do archiwum.

W wypadku wyjazdu agenta na stałe za granicę, należy – o ile zachodzi konieczność – przekazać jego teczkę personalną do Departamentu I Komitetu w ustalonym trybie.

Teczki personalne agentury można przysyłać tylko do jednostek Komitetu oraz do Zarządów Informacji MON, KBW i WOP.

§ 21. Eliminowanie z sieci agenturalnej

1. Podstawy eliminacji

Tajnego współpracownika eliminuje się z sieci w wypadku:

– ciężkiej i długotrwałej choroby, która uniemożliwia mu wykonywanie zadań organów bezpieczeństwa;

– całkowitej nieprzydatności dla dalszego wykorzystania w sieci agenturalnej z uwagi na niezdolność do pracy, dekonspirację, demoralizację, nieszczerłość wobec organów, popełnienie przestępstwa oraz brak możliwości;

– podejrzanego postępowania zawierającego cechy dezinformacji, prowokacji i próby wykorzystywania współpracy z organami dla osiągnięcia osobistych korzyści;

– aresztu.

Eliminacji z czynnej sieci agenturalnej podlegają również tajni współpracownicy, którzy w toku współpracy z organami bezpieczeństwa zostali wybrani lub mianowani na stanowiska wymienione w pkt. 5 § 3.

2. Dokumentowanie eliminacji

Przy eliminowaniu tajnego współpracownika z sieci agenturalnej należy – o ile zachodzi potrzeba – opracować jego charakterystykę, która by zawierała szczegółowe uzasadnienie motywów przemawiających za niecelowością jego dalszego wykorzystywania i pozostawienia w sieci. Eliminację dokumentuje się przez opracowanie „postanowienia” (patrz załącznik nr 2), które zatwierdza przełożony uprawniony do udzielania zezwolenia na werbunek danej kategorii tajnych współpracowników. Przełożony zatwierdzający „postanowienie”, winien przed powzięciem decyzji o wyeliminowaniu skrupulatnie przestudiować wszystkie materiały zawarte w teczce personalnej i teczce pracy eliminowanego tajnego współpracownika, a w razie konieczności – odbyć kontrolne spotkanie.

Przy zaniechaniu kontaktu z tajnym współpracownikiem należy z reguły przyjąć od niego zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy faktu współpracy z organami bezpieczeństwa, jak również treści wykonywanych zadań i nazwisk osób, którymi interesowały się organy bezpieczeństwa. W szczególnych wypadkach (ze względów operacyjnych i innych) nie przyjmuje się od eliminowanego zobowiązania, co należy uwiocznic w „postanowieniu” o eliminacji.

„Postanowienie” o wyeliminowaniu i zobowiązanie o zachowaniu tajemnicy załącza się do teczki personalnej eliminowanego tajnego współpracownika. Teczki personalną i teczkę pracy wyeliminowanego przekazuje się do Departamentu X Komitetu (Wydziału X Wojewódzkiego Urzędu) celem złożenia do archiwum.

W wypadku wyeliminowania z sieci agenturalnej dezinformatorów i prowokatorów należy wszystkie osoby zarejestrowane na podstawie doniesień tych agentów (informatorów) poddać ponownemu skrupulatnemu sprawdzeniu i na podstawie materiałów kontroli powziąć decyzję w sprawie wycofania lub pozostawienia ich w ewidencji organów bezpieczeństwa publicznego.

IV. PODSTAWOWE ZASADY ORGANIZACJI I PRACY REZYDENTUR

Rezydenturą nazywamy grupę tajnych współpracowników pozostających na łączności jednego rezydenta. Rezydentury składają się z reguły z informatorów. Potrzebę utworzenia rezydentury dyktują specyficzne warunki pracy operacyjnej: na statkach morskich, w ekspedycjach rybackich, jak również warunki konspiracji i inne względy, uniemożliwiające pracownikowi operacyjnemu spotkanie się z poszczególnymi tajnymi współpracownikami. Rezydenturę można również tworzyć w każdym uzasadnionym wypadku w tym celu, aby umożliwić pracownikowi operacyjnemu utrzymywanie normalnej łączności oraz celowe wykorzystywanie agentów i najcenniejszych informatorów w konkretnych rozpracowaniach.

§ 22. Tryb organizacji rezydentury

Przed przekazaniem rezydentowi informatorów na łączność pracownik operacyjny winien nauczyć go:

– zasad przestrzegania konspiracji;

– techniki odbywania spotkań z informatorem i odbierania od niego doniesień;

– zasad instruowania informatora w związku ze zlecanymi mu zadaniami;

– zasad wychowania informatora.

Po przygotowaniu rezydenta do samodzielnej pracy pracownik operacyjny w ustalonym trybie zwraca się z prośbą o zezwolenie na utworzenie rezydentury. Przełożeni, zatwierdzający werbunek rezydenta i utworzenie rezydentury osobiście, lub z ich polecenia odpowiedzialni pracownicy (co najmniej zastępca naczelnika Wydziału, zastępca kierownika Powiatowego Urzędu) odbywają kontrolne spotkanie, podczas którego sprawdzają, czy rezydent jest przygotowany do pracy z informatorami.

Pracownik operacyjny przekazuje rezydentowi na łączność informatorów osobiście i każdego oddzielnie. Przekazanie informatora na łączność odbywa się na podstawie raportu zatwierdzonego przez przełożonego, który zezwolił na utworzenie rezydentury. Raport przechowuje się w teczce personalnej informatora, zaś w teczce personalnej rezydenta dokonuje się odpowiedniej adnotacji.

Nie wolno przekazywać na łączność rezydentowi:

- agentów oraz informatorów, którzy biorą udział w aktywnym rozpracowaniu konkretnych osób występujących w sprawach agenturalnego rozpracowania;
- jego krewnych;
- osób, z którymi łączy go nieprzyjazne stosunki;
- osób bezpośrednio podległych mu służbowo, jak również jego bezpośrednich przełożonych;
- informatorów niesprawdzonych w toku konkretnej pracy, podejrzanych o dwulicowość, uchylających się od współpracy.

Nie należy przekazywać na łączność rezydentowi takich informatorów, którzy górują nad nim poziomem umysłowym i doświadczeniem życiowym.

Informatorów przekazuje na łączność rezydentowi ten pracownik, który kieruje pracą rezydenta. Ilość informatorów przekazywanych na łączność rezydentowi uzależniona jest od jego możliwości, kwalifikacji, doświadczenia i w zasadzie nie powinna przekraczać 6–8 osób.

Rezydentów, którzy sumiennie wywiązują się ze swoich obowiązków, można – za zezwoleniem dyrektora departamentu lub kierownika Wojewódzkiego Urzędu – systematycznie wynagradzać.

§ 23. Organizacja pracy rezydentury

Rezydent pracuje z informatorami pod stałym kierownictwem i kontrolą pracownika operacyjnego. Pracownik operacyjny winien okazywać szczególną pomoc i uwagę nowo zawerbowanym rezydentom, wspólnie z nimi opracowywać kalendarzyki spotkań, na kontrolnych spotkaniach przyjmować informatorów, analizować ich doniesienia, stawiać zadania itd. Kalendarzyk spotkań z informatorem przechowuje się w teczce personalnej rezydenta. Rezydent może mieć u siebie tylko zaszyfrowane notatki o zaplanowanych spotkaniach.

Pracownik operacyjny wraz z rezydentem określa miejsce przechowywania doniesień, sposób łączności i tryb przekazywania mu materiałów przez rezydenta.

Rezydent kontaktuje się z informatorami na spotkaniach, wykorzystując do tego celu: swoje mieszkanie, lokal służbowy, mieszkania informatorów, lokal kontaktowy otrzymany od pracownika operacyjnego lub inne miejsce, gwarantujące konspirację spotkania i stwarzające możliwość rozmowy z informatorem.

Nie wolno – bez ściśle uzasadnionej konieczności – wykorzystywać rezydenta w charakterze informatora, co nie zwalnia jednak rezydenta od obowiązku sygnalizowania organom bezpieczeństwa spostrzeżonych przejawów wrogiej działalności.

§ 24. Rozwiązanie rezydentury

Rezydenturę rozwiązuje się:

- w wypadku wyjazdu rezydenta;
- w wypadku stwierdzenia nieprzydatności rezydenta do dalszej pracy;
- w wypadku, gdy sytuacja operacyjna uległa zmianie i nie ma potrzeby utrzymywania rezydentury;
- po stwierdzeniu, że w rezydenturze tkwią dwulicowcy i zdrajcy, którzy mogą zdekonspirować całą rezydenturę.

Wyłączenie poszczególnych informatorów z rezydentury następuje wówczas, gdy:

- rezydent nie jest w stanie kierować danym informatorem;
- informatora typuje się do wykorzystania w agenturalnym rozpracowaniu konkretnych osób (osoby) lub do wykonania specjalnych zadań organów bezpieczeństwa, w treść których nie można wtajemniczyć rezydenta.

W tych wypadkach pracownik operacyjny ustnie uprzedza na spotkaniu rezydenta i informatora, że łączność między nimi zostaje przerwana, a następnie dokonuje odpowiedniej adnotacji w ich teczkach personalnych.

V. PODSTAWOWE WYMOGI ORGANIZACJI I KORZYSTANIA Z LOKALÓW KONSPIRACYJNYCH I KONTAKTOWYCH

Nieodzownym warunkiem skutecznego kierowania i wychowania agentury jest odbywanie systematycznych spotkań z nią w miejscach gwarantujących konspirację. Takimi miejscami są lokale konspiracyjne i kontaktowe.

§ 25. Lokale konspiracyjne

Lokal konspiracyjny – to specjalnie urządzone i odpowiednio zaszyfrowane pomieszczenie, stanowiące własność organów bezpieczeństwa, wykorzystywane dla odbywania spotkań z agenturą i przeprowadzania innych przedsięwzięć specjalnych.

Lokale konspiracyjne z reguły organizuje się w domach odwiedzanych przez większą ilość obywateli w różnych sprawach gospodarczych, prywatnych, kulturalnych i innych, jak również w pomieszczeniach znajdujących się w takich miejscach, które można odwiedzać bez obawy narażenia się na postronną obserwację i bez zwrócenia uwagi i zainteresowania ze strony otoczenia.

Lokale konspiracyjne zaszyfrowuje się przez zameldowanie w nich podstawionych osób względnie pod szyldem zmyślonych organizacji lub instytucji.

§ 26. Lokale kontaktowe

W praktyce organów bezpieczeństwa spotkania z agenturą odbywają się zasadniczo w tzw. lokalach kontaktowych, które różnią się od lokalów konspiracyjnych tym, że organy bezpieczeństwa korzystają z nich za specjalną zgodą zamieszkałych w nich prywatnych osób – właścicieli mieszkań.

Niekiedy (zwłaszcza w miejscowościach wiejskich) lokale kontaktowe organizuje się w służbowych pomieszczeniach różnych instytucji i organizacji gospodarczych, medycznych i kulturalno-oświatowych.

Zabrania się organizowania i zdobywania lokalów konspiracyjnych i kontaktowych:

- w pomieszczeniach organizacji partyjnych, związkowych i ZMP-owskich oraz w budynkach rad narodowych;
- w budynkach służbowych organów prokuratury, sądu, milicji, WKR oraz organów bezpieczeństwa;
- w mieszkaniach pracowników organów partyjnych i członków prezydiów rad narodowych, odpowiedzialnych pracowników prokuratury, sądu, dyrektorów większych przedsiębiorstw, kierowników państwowych instytucji oraz znanych działaczy społecznych.

§ 27. Tryb organizacji lokalów kontaktowych

Przy doborze i organizacji lokalu kontaktowego należy dbać o to, aby:

- właściciel mieszkania i członkowie jego rodziny byli patriotami, a jego sąsiedzi nie znajdowali się w rozpracowaniu organów bezpieczeństwa;
- mieszkanie, podejście do niego, wejścia i wyjścia oraz położenie w domu gwarantowały konspirację pracy operacyjnej w tym lokalu.

Właściciela lokalu kontaktowego można z reguły dobrać spośród członków i kandydatów PZPR względnie spośród sprawdzonych patriotów.

Wytypowanego kandydata na właściciela lokalu kontaktowego, członków jego rodziny, najbliższe otoczenie i znajomych należy dokładnie sprawdzić w ewidencji operacyjnej. O właścicielu mieszkania należy zebrać charakterystyczne go dane w miejscu pracy i zamieszkania.

Nie należy organizować lokalów kontaktowych u rodzin posiadających dużo dzieci lub u osób chronicznie i niebezpiecznie chorych.

Po dobraniu mieszkania odpowiadającego wymogom organizacji lokalu kontaktowego oraz po sprawdzeniu właściciela, członków rodziny i sąsiadów pracownik operacyjny sporządza raport o zezwolenie na zorganizowanie lokalu kontaktowego. Do raportu załącza się: plan lokalu z uwzględnieniem podejścia do niego, wejść i wyjść oraz materiały uzyskane w rezultacie sprawdzenia właściciela i innych osób.

Zezwolenia na organizację lokalów konspiracyjnych i kontaktowych udzielają: w Komitecie dyrektorzy departamentów i ich zastępcy, w Wojewódzkim i Powiatowym Urzędzie (Delegaturze) – kierownicy Wojewódzkich Urzędów i ich zastępcy.

Po otrzymaniu zezwolenia na zorganizowanie lokalu kontaktowego pracownik operacyjny przyjmuje od właściciela zobowiązanie w dowolnej formie, w którym ten wyraża zgodę na wykorzystanie jego mieszkania lub jego części przez organy bezpieczeństwa oraz zobowiązuje się zachować w tajemnicy powyższy fakt.

Niezależnie od tego, w wypadku gdy właściciel lokalu nie posiada możliwości ukrycia przed członkami rodziny faktu korzystania z mieszkania przez organy, należy również przyjąć od każdej dorosłej osoby, zamieszkałej w tym lokalu, zobowiązanie o zachowaniu tajemnicy.

Właściciela mieszkania i członków jego rodziny nie należy informować o charakterze pracy prowadzonej w ich mieszkaniu przez pracowników organów bezpieczeństwa.

Po zatwierdzeniu organizacji lokalu konspiracyjnego (kontaktowego) rejestruje się go w Departamencie X Komitetu (Wydziale X Wojewódzkiego Urzędu) w trybie określonym w § 9 niniejszej instrukcji, nadając przy tym lokalowi dowolny kryptonim.

W teczce lokalu konspiracyjnego (kontaktowego) winny się znajdować następujące dokumenty:

- arkusz kontrolny;
- spis pracowników operacyjnych, korzystających z lokalu;
- wykaz agentury, z którą odbywają się spotkania w lokalu, sporządzony według następującego wzoru: liczba porządkowa, pseudonim tajnego współpracownika, nrteczki personalnej, od kiedy przychodzi na spotkania do danego lokalu, kiedy i z jakich przyczyn zaniechano spotkania się z nim w danym lokalu, uwagi;
- zatwierdzony raport o zezwolenie na zorganizowanie lokalu oraz wszystkie materiały uzyskane w rezultacie sprawdzenia właściciela, członków jego rodziny, sąsiadów i bliskich znajomych;
- plan lokalu;
- zobowiązania właściciela i członków jego rodziny;
- notatka, w której określa się godziny korzystania z lokalu oraz podaje się treść instruktażu udzielonego właścicielowi i członkom rodziny o tym, jak należy wytłumaczyć otoczeniu odwiedzin mieszkania przez pracownika i inne osoby.

§ 28. Przyjmowanie tajnych współpracowników w lokalach

W lokalach konspiracyjnych i kontaktowych należy przyjmować agenturę w takiej ilości, która umożliwia zachowanie w tajemnicy przed otoczeniem faktu wykorzystywania lokalu przez organy bezpieczeństwa.

W lokalu konspiracyjnym przyjmuje się tylko cenną i sprawdzoną agenturę, w lokalu kontaktowym – informatorów i innych agentów. Nie należy przyjmować w lokalach konspiracyjnych i kontaktowych agentury podlegającej wyeliminowaniu i podejrzanego o dwulicowość, nie należy także przyjmować agentury spośród znajomych właściciela lokalu oraz agentury zaangażowanej w jednej sprawie lub znającej się wzajemnie.

Odbywając spotkania w lokalu kontaktowym, pracownik operacyjny powinien z reguły osobiście wprowadzać i wyprowadzać przyjmowanych tajnych współpracowników, aby w ten sposób uchronić ich przed rozpoznaniem przez właściciela lokalu i jego rodzinę.

Spotkania w lokalu winny być tak planowane, żeby przerwa między końcem jednego spotkania a początkiem drugiego wynosiła nie mniej niż godzinę. Nie zaleca się odbywania więcej niż 2–3 spotkania dziennie w jednym lokalu.

W niektórych wypadkach konieczna jest okresowa zmiana dni i godzin, w których odbywa się spotkania z jednym i tym samym tajnym współpracownikiem.

Z jednego lokalu kontaktowego może korzystać najwyżej dwóch pracowników operacyjnych, spośród których jeden ponosi osobistą odpowiedzialność za jego wykorzystanie i zakonspirowanie.

Organy bezpieczeństwa winny pokrywać wydatki związane z wykorzystywaniem lokalu kontaktowego, jak również z ewentualnymi świadczeniami pewnych usług przez jego właściciela.

Zabrania się odbywania spotkań w pomieszczeniach służbowych organów bezpieczeństwa, jak również w tzw. miejscach umówionych, niegwarantujących konspiracji spotkania.

§ 29. Kontrola lokalów kontaktowych

Celem zabezpieczenia lokalów konspiracyjnych i kontaktowych przed roszafrowaniem oraz uniknięcia dekonspiracji przyjmowanej w nich agentury, pracownik operacyjny w sposób systematyczny – lecz nie rzadziej niż raz do roku – dokonuje kontrolnych przedsięwzięć, które mają na celu wyjaśnienie:

- czy nie nastąpiło naruszenie konspiracji przez właściciela i członków jego rodziny;

- czy fakt odwiedzin mieszkania przez osoby postronne nie wzbudza podejrzeń u sąsiadów;
- czy nie stwierdzono wśród przyjmowanych tajnych współpracowników zdrajców i dwulicowców.

Kontrolę tę przeprowadza się drogą rozmów z właścicielem i członkami jego rodziny, przy pomocy wywiadu-ustalenia przeprowadzonego przez agenturę oraz innych środków.

Gdy kontrola ustaliła, że praca w lokalu wzbudza podejrzenie wśród otoczenia, względnie gdy wśród sieci przyjmowanej w lokalu ujawniono zdrajcę lub dwulicowca, korzystanie z lokalu kontaktowego należy przerwać aż do pełnego wyjaśnienia wszystkich okoliczności.

Należy zaniechać korzystania z lokalu, gdy:

- otrzymano poważne materiały kompromitujące właściciela lub członków jego rodziny lub gdy naruszyli oni zasady konspiracji;
- w rodzinie właściciela zaistniały warunki utrudniające dalszą pracę w lokalu (powiększenie się rodziny, dokwaterowanie itd.);
- kontrola stwierdziła, że wśród sieci przyjmowanej w lokalu znajduje się zdrajca.

O tymczasowej przerwie w korzystaniu z lokali kontaktowych decyduje naczelnik wydziału operacyjnego Komitetu i Wojewódzkiego Urzędu, kierownik Powiatowego Urzędu (Delegatury). Zaniechanie korzystania z lokalu kontaktowego następuje na podstawie uzasadnionego postanowienia (patrz zał. nr 2), zatwierdzonego przez przełożonego, który udzielił zezwolenia na założenie lokalu.

W wypadku zaniechania korzystania z lokalu należy wziąć zobowiązanie od właściciela i członków jego rodziny o zachowaniu w tajemnicy faktu wykorzystywania mieszkania przez organy bezpieczeństwa.

Teczkę takiego lokalu kontaktowego przekazuje się do archiwum Departamentu X Komitetu (Wydziału X Wojewódzkiego Urzędu).

VI. EWIDENCJA AGENTURY

§ 30. Organizacja ewidencji agentury

Ewidencję agentury organów bezpieczeństwa prowadzą systemem kartotecznym: Departament X Komitetu oraz Wydziały X Wojewódzkich Urzędów.

W Departamencie X Komitetu ewidencjonuje się agenturę departamentów operacyjnych Komitetu; w wydziałach X Wojewódzkich Urzędów – agenturę wojewódzkiego urzędu i podległych mu powiatowych urzędów.

Warszawskie Urzędy do Spraw Bezpieczeństwa Publicznego – Wojewódzki i Miejski – niezależnie od tego, że ewidencjonują swoją agenturę w swoich Wydziałach X – zgłaszają ją zarazem do Departamentu X Komitetu, przesyłając jeden egzemplarz karty alfabetycznej (wzór nr EO-4a).

Wydziały Informacji MON przesyłają jeden egzemplarz kart ewidencyjnych (wzór nr EO-4-a) do Departamentu X oraz do właściwych terytorialnie wydziałów X Wojewódzkich Urzędów, o ile zawerbowany przez nie tajny współpracownik jest osobą cywilną.

Wydziały terenowe pionu Departamentu V Komitetu rejestrują i ewidencjonują agenturę w Departamencie X oraz w Wydziałach X Wojewódzkich Urzędów według terytorialnego rozmieszczenia DOKP.

Rejestracji i zaewidencjonowaniu w Departamencie X (Wydziałach X) podlegają wszyscy agenci, informatorzy, rezydenci i właściciele lokali konspiracyjnych (kontaktowych) organów bezpieczeństwa publicznego – z wyjątkiem tajnych współpracowników wykorzystywanych na terenie zagranicy oraz szczególnie cennych agentów (w ambasadach, poselstwach, konsulatach itd.) jednostek operacyjnych organów Komitetu.

Zagraniczną agenturę oraz szczególnie cennych agentów ewidencjonują we własnym zakresie właściwe jednostki operacyjne za każdorazowym zezwoleniem dyrektora departamentu w Komitecie i kierownika Wojewódzkiego Urzędu w województwach.

Departament X Komitetu oraz wydziały X Wojewódzkich Urzędów prowadzą ewidencję agentury zgodnie ze specjalną instrukcją Komitetu.

§ 31. Tryb sprawdzania w ewidencji agentury

Sprawdzenie w ewidencji agentury prowadzonej przez Departament X Komitetu oraz Wydziały X Wojewódzkich Urzędów odbywa się w związku z aresztem, przygotowaniem do werbunku, wszczęciem spraw

ewidencji operacyjnej, wezwaniem do organów bezpieczeństwa publicznego w charakterze świadka lub w związku z innymi przedsięwzięciami operacyjnymi.

Informacji o wynikach sprawdzenia w kartotece sieci agenturalnej udziela się wyłącznie organom bezpieczeństwa i Wydziałom Informacji MON.

Jednostkom operacyjnym organów Ministerstwa Spraw Wewnętrznych udziela się takich informacji zgodnie z odrębną instrukcją.

W celu sprawdzenia w kartotece sieci agenturalnej wypełnia się oddzielnie na każdą osobę specjalny druk (wzór nr E-15, oznaczony paskiem), w którym należy podać pełne dane personalne oraz przyczynę sprawdzenia. Druki E-15 podpisują: w Komitecie i Wojewódzkich Urzędach – naczelnik wydziału lub jego zastępca, w Powiatowym Urzędzie (Delegaturze) – kierownik tej jednostki lub jego zastępca.

W wypadku gdy sprawdzana osoba znajduje się w czynnej sieci agentury, pracownik ewidencji podaje na odwrócie druku departament (wydział), do którego należy zwrócić się o informacje, a równocześnie powiadamia o tym właściwy departament (wydział).

W wypadku gdyteczka personalna sprawdzanej osoby znajduje się w archiwum, w odpowiedzi podaje się jedynie numer, pod którym zarejestrowana jest w archiwum teczka personalna tajnego współpracownika.

W tym wypadku, gdy sprawdzenie dało wynik negatywny, należy zwrócić zapytanie z odpowiedzią na odwrócie, że sprawdzana osoba nie jest notowana w Departamencie X Komitetu (Wydziale X Wojewódzkiego Urzędu).

Należyta organizacja i wykorzystanie sieci agenturalnej w walce z wrogami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, obozu socjalizmu i demokracji wymaga od całego aparatu operacyjnego, organów bezpieczeństwa publicznego bezwzględnego wypełniania przepisów niniejszej instrukcji.

Kierowniczy aktyw Komitetu, Wojewódzkich i Powiatowych Urzędów do Spraw Bezpieczeństwa Publicznego winien sprawować stałą kontrolę nad pracą z agenturą przez osobistą pracę z tajnymi współpracownikami, odbywanie spotkań kontrolnych, analizowanie ujawnionych niedociągnięć i błędów w pracy podwładnych, prawidłową organizację pracy, systematyczne wychowanie i nauczanie pracowników operacyjnych.

Kierowniczy aktyw Komitetu, Wojewódzkich i Powiatowych Urzędów winien stale wyjaśniać podległym pracownikom operacyjnym, że praca z agenturą jest zaszczytnym i odpowiedzialnym obowiązkiem, powierzonym im przez Partię i wymagającym nieustannego doskonalenia metod pracy agenturalno-operacyjnej⁴.

⁴ Załączniki do instrukcji stanowią pominięte w druku: Układ materiałów w teczce personalnej tajnego współpracownika; wzór formularza: Postanowienie o przekazaniu, przesłaniu teczki personalnej lub złożeniu jej do archiwum.

ZARZĄDZENIE nr 0121/60
MINISTRA SPRAW WEWNĘTRZNYCH
z dnia 2 lipca 1960 r.

w sprawie nowych przepisów o podstawowych środkach i formach pracy operacyjnej służby bezpieczeństwa

1. Wprowadzam w życie Instrukcję nr 03/60 z dnia 2 lipca 1960 roku o podstawowych środkach i formach pracy operacyjnej służby bezpieczeństwa – stanowiącą załącznik do niniejszego Zarządzenia.

2. Tracą moc obowiązującą: Uchwała b. Komitetu do spraw Bezpieczeństwa Publicznego z dnia 11 marca 1955 roku „o zasadach pracy z agenturą, prowadzeniu rozpracowań agenturalnych i ewidencji operacyjnej”; Instrukcja nr 03/55 „o zasadach prowadzenia rozpracowania agenturalnego i ewidencji operacyjnej w organach bezpieczeństwa publicznego PRL”; Instrukcja nr 04/55 „o zasadach pracy z agenturą w organach bezpieczeństwa publicznego PRL” oraz postanowienia innych przepisów sprzeczne z wymienioną w pkt. 1 Instrukcją.

3. Dyrektorzy Departamentów II i III w terminie do dnia 15 sierpnia 1960 roku określą obiekty, na których w myśl Instrukcji należy prowadzić sprawy obiektowe.

Dyrektor Biura „C” w terminie do dnia 15 sierpnia 1960 roku wyda nowe przepisy w sprawie rejestracji, określi tryb przekwalifikowania spraw operacyjnych i wprowadzenia nowej dokumentacji.

Dyrektor Departamentu Kadr i Szkolenia włączy Instrukcję do programu szkolenia w szkołach operacyjnych i do szkolenia zawodowego w jednostkach.

Celem zapoznania aparatu operacyjnego z Instrukcją, Dyrektorzy Departamentów i Zastępcy Komendantów Wojewódzkich MO ds. bezpieczeństwa zorganizują w podległych im jednostkach odprawy dla aktywu kierowniczego w terminie do dnia 15 sierpnia 1960 roku oraz dla wszystkich zainteresowanych funkcjonariuszy do dnia 15 września 1960 r.

MINISTER
(-) WŁADYSŁAW WICHA

INSTRUKCJA nr 03/60
z dnia 2 lipca 1960 r.
O PODSTAWOWYCH ŚRODKACH I FORMACH PRACY OPERACYJNEJ
SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA

Służba bezpieczeństwa Ministerstwa Spraw Wewnętrznych powołana jest do zwalczania działalności wymierzonej przeciwko ustrojowi Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, budownictwu socjalistycznemu i interesom mas pracujących.

W wykonaniu tej funkcji służba bezpieczeństwa zajmuje się ujawnianiem, rozpoznawaniem i likwidowaniem szpiegowskiej działalności imperialistycznych wywiadów oraz działalności dywersyjnej, sabotażowej i terrorystycznej, jak też wszelkiego rodzaju wrogiej działalności wymierzonej przeciwko socjalistycznemu rozwojowi naszego kraju i obliczonej na utrudnianie i hamowanie realizacji polityki Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej i Rządu PRL.

Aparat bezpieczeństwa MSW, jako jeden z organów państwowych w systemie władzy ludowej, spełnia swe zadania w służbie narodu w oparciu o jego zaufanie i pomoc wszystkich tych, którym droga jest przyszłość naszego kraju.

Kształtowany przez proces budownictwa socjalistycznego układ sił społecznych w naszym kraju nie mieści się w dawnych, uproszczonych poglądach na przebieg walki klasowej. Podstawę dla określenia kierunków, taktyki i doboru metod pracy służby bezpieczeństwa stanowić musi pełna, prawidłowa politycznie ocena aktualnej sytuacji.

Front walki klasowej zawiera szereg odcinków, na których wróg próbuje atakować, na których można się też spodziewać czasowego zaognienia sytuacji, szczególnie w okresach zaostrzenia sytuacji międzynarodowej, jak również w związku z ważniejszymi akcjami politycznymi podejmowanymi przez Partię i Rząd.

Na kształtowanie się sytuacji polityczno-operacyjnej w kraju rzutuje wroga działalność państw imperialistycznych, zarówno charakteru szpiegowskiego, jak też wyrażająca się w próbach wrogiego oddziaływania politycznego.

Skierowana przeciwko Polsce Ludowej szpiegowska działalność wywiadów, szczególnie amerykańskiego i zachodniemieckiego, nie słabnie. Odpowiednio do sytuacji wywiady te doskonalą formy i metody swego działania. Nie rezygnując z klasycznych form agenturalnych, starają się one rozwijać również formy pozaagenturalnej działalności, dążąc do zdobywania informacji na drodze oficjalnych i towarzyskich kontaktów oraz bezpośrednich obserwacji na terenie naszego kraju.

Imperialistyczne ośrodki usiłują również wywierać wpływ na kształtowanie się sytuacji wewnętrznej w naszym kraju, szerząc różnymi drogami defetyzm wobec budownictwa socjalistycznego, negowanie naszego dorobku, przy jednoczesnym gloryfikowaniu kapitalizmu. Na tym tle rodzą się u niektórych osób przejawy służalczości wobec Zachodu, szukania powiązań z burżuazyjnymi kołami za granicą, a nieraz nawet angażowania się w działalność sprzeczną z interesami naszego państwa lub wręcz wiązania się z obcymi wywiadami.

Agresywne koła militarystów niemieckich w swych odwetowych poczynaniach wykorzystują przeciwko Polsce zarówno swój aparat wywiadowczy, który stale rozbudowują, jak też wszelkie dostępne im środki dla rozwijania w naszym kraju działalności rewizjonistycznej. Już samo istnienie państwowego zaplecza w postaci NRF z jego odwetową polityką stanowi grunt, na którym mogą rodzić się w Polsce przejawy niemieckiej działalności rewizjonistycznej.

Dla sytuacji polityczno-operacyjnej wewnątrz kraju charakterystycznym jest wyraźne zawężenie się możliwości działania wrogich, tradycyjnych ugrupowań politycznych. W zetknięciu z dzisiejszą rzeczywistością, z dorobkiem 15-lecia Polski Ludowej zbankrutowały ich programowe niegdyś hasła. Kruszy się kadra reprezentująca te wrogie kierunki.

Wrogie, reakcyjne elementy niezależnie od starszego lub nowszego rodowodu, zarówno te, które posiadały kiedyś swój program i formy organizacyjne, jak też te, które w ogóle nie posiadają rodowodu ani określonych form organizacyjnych, w swych praktycznych zamierzeniach bazują dzisiaj przede wszystkim

na wszelkich trudnościach powstających w trakcie budownictwa socjalistycznego, jak też łudzą się możliwością rozdźwięków w obozie socjalistycznym i spekulują na temat różnych wydarzeń międzynarodowych.

Wszystkim tym zarówno starym reakcyjnym ugrupowaniom, jak też i nowszej daty elementom antysocjalistycznym w naszym kraju wspólne jest przede wszystkim wiązanie swych nadziei i łączenie wysiłków z działalnością wrogich kół kościelnych oraz prozachodnia orientacja. Reakcyjny kler Kościoła katolickiego, posiadającego scentralizowaną organizację, poważne zaplecze i znaczne wpływy w różnych warstwach naszego społeczeństwa, stanowi główną antysocjalistyczną siłę wewnątrz kraju.

Bardzo złożoną jest sytuacja polityczna na naszej wsi. Przeciwko polityce rolnej Partii i Rządu występują tu zjednoczone siły naszych przeciwników: reakcyjny kler, wrogie elementy kułackie, resztki elementów kapitalistycznych w mieście i wszelkie mikołajczykowski, jak też i inne wrogie, opozycyjne grupy pojawiające się na wsi na bazie aktualnych problemów walki klasowej.

W zakresie taktyki i form wrogiej działalności występują obecnie pewne tendencje wspólne dla wszystkich ugrupowań i wrogich elementów. Choć nadal występują klasyczne formy działalności organizacyjnej i jawne wrogie wystąpienia, dominującą jednak tendencją jest stosowanie takich form wrogiej działalności, które pozwalają na stwarzanie pozorów legalności i unikanie kolizji z prawem. Najczęściej występuje wroga działalność polegająca na sianiu niewiary w politykę władzy ludowej, podrywaniu autorytetu poszczególnym organom i ludziom reprezentującym te organy, dążeniu do paraliżowania lub hamowania różnych akcji państwowych. Działalność taka w zasadzie prowadzona jest grupowo, w porozumieniu czy zмовie.

Zdarzają się wypadki, że ludzie należący do tego rodzaju grup czy zmów zaczynają wykorzystywać łączące ich związki również dla popełnienia nadużyć i innych pospolitych przestępstw gospodarczych.

Przed służbą bezpieczeństwa, powołaną do ochrony ludowego państwa i zabezpieczenia przed wroga działalnością realizacji programu nakreślonego przez Partię i Rząd PRL, stoją poważne zadania wymagające dużego wysiłku wszystkich ogniw aparatu oraz ciągłej analizy przebiegu i wyników pracy, konfrontowania ich z wymaganiami aktualnej rzeczywistości politycznej naszego kraju. Ustanowione niniejszą Instrukcją zasady pracy operacyjnej będą skuteczną pomocą w walce z wrogiem jedynie w połączeniu z aktywnością i inicjatywą oraz głęboką wiedzą polityczną funkcjonariuszy tej służby.

Nasza ojczyzna – Polska Ludowa, przezwyciężając napotykaną trudności, czyni stałe postępy w rozwoju budownictwa socjalistycznego i podnoszeniu poziomu materialnego i kulturalnego ludzi pracy. Rośnie siła Partii, a rozwój sytuacji potwierdza w pełni słuszność jej polityki. Stwarza to obiektywnie korzystne warunki dla pracy służby bezpieczeństwa, dla walki z wrogiem.

CZĘŚĆ I

ZASADY UZYSKIWANIA I KORZYSTANIA Z POMOCY OBYWATELI W PRACY SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA

Istotnym warunkiem skuteczności pracy służby bezpieczeństwa jest pomoc obywateli.

Wiele osób udziela służbie bezpieczeństwa swej pomocy, gdyż sami widzą i rozumieją, że służba ta zajmuje się faktami i przejawami wrogiej działalności, których szkodliwość również dla nich jest oczywistą i pragną z nimi walczyć. Wielu sygnalizuje o zauważonych faktach sprzecznych z ich postawą polityczną, patriotyzmem, poczuciem sprawiedliwości, przywiązaniem do zakładu pracy itp.

Jednym z istotnych czynników wpływających na kształtowanie obywatelskiej postawy i atmosfery potępienia wrogiej działalności jest odpowiednie zapoznawanie społeczeństwa z problemami ochrony Państwa Ludowego, demaskowanie wrogich poczynań i wyostrzanie uwagi na sygnały wrogiej działalności. W tym celu należy wykorzystywać różne możliwości kontaktu ze społeczeństwem i odpowiedniego oddziaływania, m.in. na zebraniach w zakładach pracy, organizacjach społecznych, na sesjach rad narodowych, jak też w drodze publikacji prasowych.

Obywateli, którzy zgłaszają się do naszych organów, należy odpowiednio przyjmować i wysłuchiwać, w pełni doceniając ich obywatelską postawę. W zasadzie każdemu z tych obywateli należy następnie podać w odpowiedniej formie, na ile jego informacja okazała się pomocna, i podziękować za jej przekazanie.

Tak samo należy postępować w stosunku do tych, którzy pisemnie przesyłają swe informacje czy spostrzeżenia co do podejrzanych zjawisk budzących ich zaniepokojenie. Nawet doniesienia anonimowe za-

wierają nieraz momenty zasługujące na naszą uwagę. Niekiedy może się okazać celowym ustalenie autora anonimu dla skorzystania z jego pomocy w wyjaśnianiu sprawy.

Natomiast tym osobom, które zgłaszają się z fałszywymi informacjami na skutek swej złośliwości, chorośliwej podejrzliwości, a nieraz celem wykorzystania służby bezpieczeństwa dla osobistych porachunków, należy wskazać na niewłaściwość ich postępowania, a czasem udzielić zdecydowanej odprawy.

Potrzeby pracy operacyjnej wymagają również, aby nie czekając na inicjatywę obywateli w przekazywaniu nam sygnałów o wrogiej czy podejrzanej działalności, zwracać się do tych, na których pomoc i dyskrecję można liczyć. Zwykle będą to ludzie znani ze swej pozytywnej postawy i przychylnego ustosunkowania się do władz państwowych.

Zadania służby bezpieczeństwa na pewnych odcinkach dyktują konieczność utrzymywania kontaktów z tymi, którzy z racji zajmowanego stanowiska zawodowego posiadają w zasadzie obowiązek meldowania o przejawach działalności przestępczej, jakie zdarzyłyby się na odcinku ich pracy, jak też z innymi ludźmi mającymi stałą styczność z interesującymi nas osobami i zagadnieniami.

W pewnych wypadkach natrafimy na ludzi, którzy dawniej związani byli ściślejszą współpracą ze służbą bezpieczeństwa. O ile mamy o nich dobrą opinię, należy wykorzystać ich możliwości. Obecnie udzielanej przez nich pomocy obywatelskiej nie można jednak traktować jako kontynuacji współpracy.

Zakres pomocy udzielanej przez obywateli zamykać się będzie w ramach możliwości wynikających z ich codziennych zajęć zawodowych, pełnionych funkcji, stosunków sąsiedzkich itp. Do jednych należy się zwracać, stosownie do wynikających doraźnych potrzeb, o jednorazową przysługę polegającą na udzieleniu nam konkretnej informacji, naświetleniu pewnego faktu lub zjawiska, wyrażeniu swej fachowej opinii, udostępnieniu dokumentacji, a nawet wykonaniu pewnej czynności na naszą prośbę. Do innych znów można się zwracać o pomoc w tym samym zakresie, lecz na przestrzeni pewnego czasu. Kontakt z nimi może sprowadzać się również do wskazania im, jakiego rodzaju zjawiska interesują służbę bezpieczeństwa, z prośbą o niezwłoczne sygnalizowanie nam o uzyskanych spostrzeżeniach w tym zakresie.

Rozmowy przeprowadzane z wymienionymi obywatelami nieraz umożliwiają nam konfrontowanie naszych sądów i ocen co do sytuacji czy poszczególnych zjawisk z ich poglądami. Pomaga to uzyskać większą wszechstronność w ocenach, co sprzyja obiektywizmowi w pracy. Tą drogą można też orientować się co do stosunków i układu sił w pewnych środowiskach czy sytuacji w zakładach pracy, aby na tym tle widzieć we właściwej skali i prawidłowo oceniać niebezpieczeństwo wrogiej działalności i możliwości przeciwdziałania.

Stosownie do możliwości tych ludzi i stopnia zaufania do nich różny będzie zakres spraw, z którymi się do nich zwrócimy, i różne, podyktowane względami konspiracji pracy, umotywowanie naszego zainteresowania się danym problemem czy osobą.

U osób dzielących się z nami swoimi spostrzeżeniami zastrzec trzeba dyskrecję co do samego faktu przekazania nam informacji lub wyświadczenia usług. Nie można natomiast ograniczać swobody naszego rozmówcy do poruszania na płaszczyźnie społecznej czy zawodowej tych spraw, o których nam powiedział. O dyskrecję także w tym zakresie można się zwrócić, gdy przedwczesne ujawnienie treści informacji groziłoby ujemnymi konsekwencjami dla przeprowadzenia koniecznych przedsięwzięć operacyjnych. Udzielający informacji może też zastrzec zachowanie dyskrecji co do jego osoby.

Od obywatela udzielającego nam informacji nie można domagać się, aby uczynił to na piśmie, chyba że zechce to zrobić z własnej inicjatywy, ewentualnie na naszą prośbę. Ustne informacje powinny być ujęte w notatce sporządzonej i podpisanej przez pracownika.

Informacje posiadające istotne znaczenie powinny być należycie sprawdzone co do ich wiarygodności i obiektywności.

Stosownie do wartości udzielonej nam pomocy, wysiłku, jakiego wymagały oddane nam usługi, jak też odpowiednio do osoby, z którą mieliśmy do czynienia, należy we właściwej formie wyrazić nasze podziękowanie, a w wypadkach na to zasługujących odwdziaczyć się za wyświadczone usługi.

Obywatelom, którzy wykazali gotowość dzielenia się z nami swymi spostrzeżeniami, trzeba ułatwić ewentualne skontaktowanie się w przyszłości, wskazując odpowiedni sposób nawiązania łączności.

Osoby, które udzielają nam obywatelskiej pomocy, nie podlegają rejestracji ani nie prowadzi się co do nich specjalnej dokumentacji. Notatki sporządzane na podstawie ich informacji względnie ich pisemne oświadczenia załączają się do właściwych spraw lub teczek zagadnieniowych.

O ile interes operacyjny dyktuje potrzebę utrzymywania z niektórymi ludźmi bardziej systematycznych kontaktów, można ująć ich w wewnętrznej ewidencji wydziału lub referatu powiatowego. Jednostki centralne i wojewódzkie mogą również zastrzec w ewidencji operacyjnej, aby bez uzgodnienia z nimi nie zwraca-

cać się do określonej osoby. Nie powinny być jednak ujmowane w żadnej ewidencji osoby, z którymi utrzymujemy kontakty z racji zajmowanych przez nie stanowisk kierowniczych.

CZĘŚĆ II

ZASADY POZYSKIWANIA I PRACY Z TAJNYMI WSPÓŁPRACOWNIKAMI

DZIAŁ I ZASADY OGÓLNE

Praca służby bezpieczeństwa zmierzająca do ujawniania i przeciwdziałania wrogiej działalności wymaga pozyskiwania do tajnej współpracy ludzi, którzy mając dotarcie do interesujących tą służbę osób, grup czy ośrodków, wynikające z posiadania ich zaufania lub z różnego rodzaju powiązań, mogą wykonywać zlecane im zadania operacyjne.

Wspomniane powiązania mogą wpływać z wspólnej przeszłości politycznej i organizacyjnej, z tytułu koleżeństwa, stosunków rodzinnych, szczególnych styków z racji pracy zawodowej itp. W toku pracy zmierzającej do rozpoznania i likwidacji wrogiej działalności powstają też sytuacje, w których musimy zapewnić sobie dopływ informacji w drodze pozyskania do współpracy współuczestnika wrogiej działalności lub też przez wprowadzenie już pozyskanej osoby do wrogiego ośrodka lub grupy.

Ludzi tych nazywamy tajnymi współpracownikami służby bezpieczeństwa.

Zakres zleczanych im zadań operacyjnych może obejmować, stosownie do potrzeb wynikających z konkretnej sytuacji operacyjnej, zarówno zadania charakteru informacyjnego, jak też wykonywanie z ich pomocą różnych posunięć w stosunku do wroga, a nawet samodzielną realizację przez nich zleconych przedsięwzięć operacyjnych.

Stosownie do wagi i operacyjnego znaczenia zleczanych zadań niezbędnym jest dobór takiego tajnego współpracownika, który będzie mógł sprostać tym zadaniom. Jego poziom musi dorastać do poziomu zadań i osób, w stosunku do których ma te zadania wypełniać. Czasem niezbędnym okaże się również szczególne przeszkolenie operacyjne tajnego współpracownika i uprzednie sprawdzenie jego umiejętności operacyjnych, aby zapewnić właściwe wykonanie przez niego zwłaszcza tych zadań, które wypełniać będzie musiał nieraz zupełnie samodzielnie.

Praca z tajnymi współpracownikami jest podstawowym środkiem realizacji zadań służby bezpieczeństwa w walce z wrogą działalnością. Ponieważ w wypadkach nasuwających podejrzenie tej działalności służba bezpieczeństwa zakłada odpowiednie sprawy operacyjne, właściwy dobór i wykorzystanie tajnych współpracowników do tych spraw posiada zasadnicze znaczenie dla skutecznej walki z wrogiem.

Pozyskiwanie natomiast tajnych współpracowników poza sprawami dopuszczalne jest tylko w szczególnych sytuacjach określonych odrębnymi przepisami Ministerstwa.

Służba bezpieczeństwa przy wykonywaniu swych zadań posługuje się również innymi środkami pracy, jak: technika operacyjna, obserwacja zewnętrzna, kontrola korespondencji. Te środki pracy spełniają w zasadzie tylko rolę pomocniczą i kontrolną w stosunku do usług oddawanych przez tajnych współpracowników. W określonych jednak przypadkach umiejętne zastosowanie tych środków może mieć istotne, a nawet decydujące znaczenie dla rozpoznania i likwidacji wrogiej działalności.

W związku z realizowanymi przedsięwzięciami techniki operacyjnej, obserwacji i kontroli korespondencji wynikają również potrzeby pozyskiwania tego rodzaju tajnych współpracowników, których rola sprowadza się do wykonywania określonych usług potrzebnych przy tych przedsięwzięciach. Zakres pracy z nimi regulują odrębne przepisy ministerstwa.

Ze względów zasadniczych nie wolno pozyskiwać tajnych współpracowników spośród członków Partii. W wyjątkowych wypadkach pozyskanie w charakterze tajnego współpracownika może mieć miejsce jedynie w celu wykonania takich konkretnych zadań, których nie można realizować w inny sposób, i dla wykonania zadań za granicą – wyłącznie za akceptacją Ministerstwa i po uzyskaniu zgody I Sekretarza Komitetu Wojewódzkiego. Nie wolno przy tym pozyskiwać na podstawie materiałów obciążających.

Powyższe zastrzeżenie odnosi się odpowiednio do osób zajmujących kierownicze stanowiska w powiatowych i wyższych instancjach innych, współdziałających z Partią organizacji politycznych. W szczególnych wypadkach należy wystąpić z odpowiednim wnioskiem do Ministerstwa, które rozpatrzy tę sprawę w porozumieniu z właściwymi władzami.

Osoby niebędące członkami Partii, zajmujące stanowiska znajdujące się w nomenklaturze instancji partyjnych, nie mogą być pozyskiwane do tajnej współpracy bez wiedzy I Sekretarza Komitetu Wojewódzkiego.

DZIAŁ II

PRZYGOTOWANIE POZYSKANIA TAJNEGO WSPÓŁPRACOWNIKA

Rozdział I

Dobór kandydata na tajnego współpracownika

Punktem wyjścia dla doboru kandydata na tajnego współpracownika winna być konkretna sytuacja operacyjna uzasadniająca potrzebę zdobycia tajnego współpracownika oraz pewne minimum rozeznania osoby kandydata wskazujące na trafność doboru.

Rozeznanie to powinno obejmować:

– powiązania między kandydatem a interesującymi nas osobami pozwalające na przypuszczenie, że posiada on albo może zdobyć zaufanie tych osób. Można też typować kandydatów aktualnie niepowiązanych z interesującymi nas osobami, jeżeli przeszłość kandydatów, postawa polityczna lub inne względy umożliwiają nawiązanie znajomości z tymi osobami i pozyskanie ich zaufania.

W wypadku gdy potrzeba pozyskania tajnego współpracownika wynika z naszych zainteresowań wrogimi ośrodkami względnie gdy pozyskanie obliczone jest na pomoc w realizacji zadań specjalnych, typowanie kandydata może być uzasadnione faktem powiązania z tymi ośrodkami (wzgl[ędnie] perspektywą powiązania się) lub innymi okolicznościami pozwalającymi na realizację tych zadań;

– walory osobiste kandydata (poziom ogólny, postawa moralna, cechy charakteru) konieczne do realizacji przewidywanych dla niego zadań operacyjnych;

– prawdopodobieństwo pozyskania kandydata.

Jeżeli posiadane rozeznanie nie pozwala na dokonanie trafnego, celowego doboru jednego, określonego kandydata, należy koncentrować się na kilku, którzy rokują największą przydatność.

Trzeba także rozpatrzyć możliwość wykorzystania już posiadanych i ewent[ualnie] byłych tajnych współpracowników, bo często korzyści wynikające z ich kwalifikacji, doświadczenia i chęci do współpracy mogą zrekompensować trud wprowadzenia. Nawiązanie współpracy po dłuższej przerwie wymaga dodatkowego uzupełniającego sprawdzenia byłego tajnego współpracownika.

W wypadku późniejszego ujawnienia możliwości doboru nowego, lepszego kandydata na tajnego współpracownika należy podjąć jego opracowanie, nie rezygnując do czasu zakończenia pozyskania z dawnych opracowań.

Rozdział II

Opracowanie kandydata na tajnego współpracownika

Celem opracowania jest uzupełnienie i pogłębienie rozeznania osoby – kandydata dla wyjaśnienia treści jego stosunków z interesującymi nas osobami oraz ustalenia podstawy i taktyki pozyskania. Podstawą pozyskania mogą być:

a) motywy natury politycznej, psychologicznej i materialnej, które wpłyną na dobrowolną zgodę na współpracę ze służbą bezpieczeństwa (podstawa dobrowolności);

b) materiały obciążające, pozwalające wyrzucić presję i uzyskać w ten sposób zgodę na współpracę (podstawa przymusu). Ta podstawa pozyskania może być stosowana przede wszystkim do kandydatów na tajnych współpracowników spośród uczestników wrogiej działalności. Argumenty, motywy i materiały obciążające, które mogą stanowić podstawę pozyskania, mają w każdym przypadku w zależności od osobowości kandydata zupełnie różną wartość. Stąd też konieczność każdorazowej konfrontacji i oceny przewidywanej podstawy pozyskania z całością właściwości i cech kandydata.

A. Podstawa dobrowolności

Pozyskanie na podstawie dobrowolności jest najbardziej korzystne dla należytego ułożenia współpracy z tajnym współpracownikiem. Dlatego też w procesie opracowania kandydata trzeba zmierzać przede wszystkim do ustalenia takich elementów i okoliczności, które mogą być wykorzystane dla uzyskania dobrowolnej zgody na współpracę.

W poszczególnych przypadkach stwierdzenie u kandydata obywatelskiej postawy, znajdującej wyraz w zrozumieniu przynajmniej dla niektórych interesów państwa lub negatywnej ocenie form przestępczości nieliczących z patriotyzmem czy poczuciem moralnym kandydata, może okazać się okolicznością sprzyjającą czy nawet wystarczającą, aby móc liczyć na dobrowolną zgodę udzielania nam pomocy.

Dobór kandydatów spośród wrogich środowisk nie wyklucza możliwości pozyskiwania w oparciu o podstawę dobrowolności.

Fakt powiązania z wrogim środowiskiem nie w każdym przypadku oznacza pełne solidaryzowanie się z nim. Wielu ludzi z wrogich środowisk, choć faktycznie pozostają w nich, jeszcze widzi jałowość i nierealność ich planów i platformy politycznej, ma szereg wątpliwości, a czasami nawet dochodzi do zrozumienia szkodliwości ich działania. Wszechstronne rozeznanie kandydata, jego postawy i działalności politycznej, stopnia powiązania z wrogimi elementami, może wskazać na możliwości jego pozyskania.

Pobudki skłaniające kandydata do współpracy ze służbą bezpieczeństwa mogą wpływać nie tylko z przyczyn politycznych, lecz również z rozmaitego rodzaju niechęci wobec poszczególnych osób będących w zainteresowaniu służby bezpieczeństwa, zdrażnień ambicjonalnych czy też z przeciwstawności osobistych interesów życiowych kandydata i środowiska, w którym przebywa.

Mając na względzie motyw przystąpienia do współpracy, trzeba w opracowaniu kandydata ustalić właściwości jego charakteru, dążenia i aspiracje oraz tryb życia. Czasami ujawnione cechy charakteru kandydata pozwalają na uzasadnione przypuszczenie, że sama możliwość współpracy ze służbą bezpieczeństwa będzie dla niego wystarczająco atrakcyjna. Niekiedy ustalone zainteresowania materialne u kandydata stwarzają korzystniejsze perspektywy pozyskania go do współpracy, a nawet mogą stanowić wyłączną podstawę pozyskania. Ujawnienie aspiracji kandydata, znajomość jego sytuacji w miejscu pracy, stanu rodzinnego, warunków i trybu życia nastęrcza nieraz okazję przyjścia mu z pomocą w jego trudnościach życiowych i pozyskania za tę cenę.

Podstawa dobrowolności przy pozyskaniu tajnego współpracownika może więc być zastosowana przy wykorzystaniu różnorodnych pobudek i motywów mogących skłonić kandydata do wyrażenia zgody na współpracę. Opracowanie kandydata ma dać odpowiedź, jakie konkretne pobudki i motyw stwarzają podstawę pozyskania i jakie opory trzeba przełamać.

B. Podstawa przymusu

Pozyskiwanie tajnych współpracowników na podstawie przymusu, oprócz obowiązku dokonania ustaleń takich jak przy podstawie dobrowolności, stawia w procesie opracowania kandydata zadanie sprawdzenia materiałów obciążających i zebrania dowodów, które mogłyby być wykorzystane do wywarcia presji na kandydata przy jego pozyskaniu.

O wartości materiałów obciążających dla celów pozyskania decyduje:

- stopień zagrożenia, jaki wynika dla kandydata z treści materiałów,
- siła więzów łączących kandydata z osobami interesującymi służbę bezpieczeństwa,
- właściwości psychiczne i sytuacja życiowa kandydata.

Dla pozyskania na podstawie przymusu mogą być wykorzystane materiały dot[yczące] działalności przestępczej kandydata.

Nie mogą być jednak brane pod uwagę materiały świadczące o popełnieniu przez kandydata przestępstwa o dużej szkodliwości społecznej. Również w przypadkach, gdy fakt popełnienia przestępstwa przez kandydata jest znany innym organom lub otoczeniu, nie wolno wykorzystywać dla pozyskania posiadanych materiałów i wpływać na zatuszowanie sprawy czy zaniechanie ścigania.

W każdym wypadku o celowości pozyskania i zaniechaniu ścigania decydować powinna współmierność korzyści, jakie może dać praca przysłego tajnego współpracownika do wyrządzonych przez niego szkód.

Przy decydowaniu się na pozyskanie w oparciu o materiały dot[yczące] działalności przestępczej kandydata trzeba z góry rozważyć możliwość naprawienia przez niego skutków popełnionego przestępstwa (zwłaszcza przy przestępstwach, które wyrządziły szkody materialne).

W niemałym stopniu ułatwia pozyskanie do współpracy na podstawie materiałów obciążających zdobycie w toku opracowania kandydata danych świadczących o tym, że ten waha się, wątpi w słuszność kon-

tynuowania wrogiej działalności, a nawet zdradza gotowość zaniechania jej i zerwania z dotychczasowymi współuczestnikami przestępczych czynów.

W takich wypadkach, zachowując niezbędne środki ostrożności, należy wykorzystywać istniejące możliwości dla pogłębienia tych nastrojów u kandydata, a czasem nawet podsunąć mu myśl ujawnienia przed organami służby bezpieczeństwa swojej przestępczej działalności.

W szczególnych wypadkach mogą być brane pod uwagę, jako podstawa pozyskania, materiały kompromitujące, niegrożące odpowiedzialnością karną, lecz świadczące ujemnie o zachowaniu się i postawie kandydata w przeszłości lub obecnie. Dotyczy to wypadków, gdy opracowanie kandydata daje przeświadczenie, że w trosce o swoją reputację społeczną czy karierę życiową kandydat gotów jest zgodzić się raczej na wykonanie określonych zadań dla służby bezpieczeństwa, niż dopuścić do ujawnienia kompromitujących materiałów. Warunkiem wykorzystania tego rodzaju materiałów jest jednak uzyskanie przekonania, że nie spowoduje to u niego żadnych desperackich kroków wypływających z ewentualnego załamania życiowego. Nie należy wykorzystywać materiałów dotyczących współmałżonków, które stwarzają groźbę rozbitcia rodziny.

Opracowanie kandydata prowadzi się przy pomocy wszystkich koniecznych w danym wypadku środków pracy operacyjnej, zapewniających wnikliwe jego rozeznanie. Możliwym jest również doprowadzenie do bezpośredniego zetknięcia lub kilku spotkań z kandydatem i przeprowadzenie rozmów pozwalających na uzyskanie dodatkowej orientacji o osobie kandydata.

Rozdział III

Przygotowanie spotkania z kandydatem

Przygotowanie spotkania mającego na celu pozyskanie kandydata do współpracy powinno obejmować:

- 1) przygotowanie się pracownika do rozmowy z kandydatem,
- 2) dobór odpowiednich warunków spotkania.

Pracownik wyznaczony do przeprowadzenia pozyskania obowiązany jest wspólnie z przełożonym przeanalizować i ocenić materiały opracowania i ustalić podstawę oraz taktykę pozyskania. W oparciu o ustaloną w procesie opracowania znajomość działalności kandydata, jego poglądów, ewentualnych zastrzeżeń i wahań, ambicji i aspiracji życiowych, trzeba już z góry określić zasadnicze kierunki rozmowy i uzbroić się we właściwą argumentację.

Konieczna jest dokładna orientacja w sytuacji operacyjnej, w której zamierza się wykorzystywać przyszłego tajnego współpracownika i wstępne opracowanie dla niego linii postępowania i pierwszych zadań.

Warunki spotkania z kandydatem powinny być dobrane w sposób jak najbardziej korzystny dla pozyskania.

Czas spotkania trzeba ustalić w sposób dogodny dla kandydata, tak aby jego nieobecność nie wzbudzała podejrzeń w miejscu pracy i w domu, nawet gdy okaże się potrzebne dłuższe prowadzenie rozmowy.

Dobór miejsca spotkania powinien odpowiadać wymogom konspiracji i umożliwiać swobodne prowadzenie rozmowy, a ponadto uwzględniać pozycję społeczną kandydata.

DZIAŁ III

POZYSKANIE TAJNEGO WSPÓŁPRACOWNIKA

Rozdział I

Taktyka prowadzenia rozmowy z kandydatem

Proces pozyskania, tak jeśli chodzi o treść rozmowy, jak i taktykę jej prowadzenia, wymaga indywidualnego podejścia, stosownie do konkretnych okoliczności i osoby kandydata, unikania szablonów i utartych frazesów.

Z reguły przy pozyskaniu na podstawie dobrowolności należy przede wszystkim dążyć do wytworzenia atmosfery sprzyjającej szczerości i aktywności kandydata w rozmowie.

Temat wysunięty do rozmowy i sposób jej przeprowadzenia powinny umożliwić wysondowanie jego gotowości dzielenia się z nami informacjami oraz jego poglądów i ocen w stosunku do ludzi i działalności, o której mówi. Nie można jednak jeszcze zdradzać naszych konkretnych zainteresowań operacyjnych.

W przypadku wahań i wątpliwości ze strony kandydata należy przytoczyć te argumenty, których użycie uznano za celowe na podstawie wyników opracowania. Przygotowana argumentacja musi być skonfrontowana z dotychczasowym przebiegiem rozmowy i odpowiednio skorygowana.

Jeżeli w wyniku tych prób przekonania kandydata pojawia się możliwość jego pozyskania, należy postawić propozycję współpracy.

Propozycja ta winna być w zasadzie stawiana z punktu widzenia potrzeb naszego Państwa i ochrony jego interesów, a nie w znaczeniu wąskoresortowych interesów służby bezpieczeństwa.

Wyczuwana natomiast w rozmowie, mimo naszej argumentacji, niechęć kandydata do utrzymywania stosunków ze służbą bezpieczeństwa, unikanie wypowiedzi informacyjnych dyktuje konieczność rezerwy i ostrożność w stawianiu propozycji współpracy.

W takiej sytuacji należy raczej zmierzać do zapewnienia sobie dalszych spotkań z kandydatem.

Obok zastrzeżeń natury politycznej, jakie może mieć kandydat, a nawet wówczas, gdy tych zastrzeżeń nie ma lub zostały przełamane, mogą występować opory innego charakteru, jak np. niechęć do utrzymywania kontaktów ze służbą bezpieczeństwa z uwagi na sam charakter współpracy, obawa przed uzależnieniem się na całe życie, niewłaściwym traktowaniem, dekonspiracją, zemstą środowiska, użyciem jako świadka w procesie.

Zadaniem pracownika jest wydobyć te momenty, które powodują opory u kandydata, i postarać się wytłumaczyć niesłuszność jego obaw czy uprzedzeń.

Często może się okazać korzystnym wyjaśnienie stosunku służby bezpieczeństwa do tajnych współpracowników. Trzeba zapewnić kandydata, że stworzymy warunki zabezpieczające konspirację współpracy, że będzie należycie traktowany, że wreszcie kontynuowanie współpracy po wywiązaniu się z przyjętych obowiązków zależeć będzie od jego dobrej woli.

W szczególnych wypadkach, gdy staje się jasnym, że kandydat nie zgodzi się obecnie na współpracę w tym celu, do którego chcemy go pozyskać, a można się spodziewać, że w przyszłości, gdy bardziej wciągnie się we współpracę i nabierze zaufania do służby bezpieczeństwa, będzie można uzyskać od niego potrzebne informacje – należy zastosować pozyskanie pozornie do innego celu. W ten sposób łatwiej będzie można od razu uzyskać zgodę na współpracę, a właściwy cel pozyskania przedstawić później, gdy będzie można liczyć na gotowość współpracy także i dla tego celu.

Przy pozyskaniu tajnego współpracownika na podstawie przymusu zasadnicze znaczenie ma przekonanie kandydata, że dysponujemy wystarczającymi materiałami dla pociągnięcia go do odpowiedzialności karnej lub skompromitowania. Materiały te powinny być przedstawione w taki sposób, aby nie narażać na dekonspirację poufnych źródeł informacji.

Deklarując naszą gotowość zrezygnowania, w zamian za współpracę, z wykorzystania materiałów obciążających dla celów represji, należy utrzymać nasze obietnice w granicach możliwych do zrealizowania, z góry ustalonych i przekonsultowanych z organami śledczymi.

Przy pozyskiwaniu w oparciu o materiały dot[yczące] przestępczej działalności zmierzać trzeba do naświetlenia przez kandydata okoliczności jego działalności przestępczej oraz wskazania ewent[ualnych] współsprawców.

Wyjawienie przez kandydata swojej działalności przestępczej w stopniu stanowiącym dostateczny materiał obciążający dla związania go ze służbą bezpieczeństwa i skompromitowania go wobec ewent[ualnych] współsprawców warunkuje celowość jego pozyskania. Udzielone przez kandydata informacje powinny być złożone w formie pisemnego oświadczenia i własnoręcznie podpisane. Jeżeli różnią się od wyników opracowania, należy je sprawdzić.

Rozdział II

Postępowanie w wypadku nieudanego pozyskania

Podstawowym obowiązkiem w wypadku nieudanego pozyskania jest ustalenie, jakie skutki wywołać to może z uwagi na stopień rozszyfrowania wobec kandydata naszych zainteresowań i jakie w związku z tym poczynić trzeba kroki, aby zabezpieczyć się czy też maksymalnie zmniejszyć niebezpieczeństwo ujemnych następstw. Zmierzać też trzeba do sprawdzenia, czy kandydat zdekonspirował nasze zainteresowania wobec osób podejrzanych.

Ponadto dokonać należy analizy nieudanego pozyskania celem ustalenia przyczyn odmowy współpracy i ewentualnych błędów popełnionych w przygotowaniu i przeprowadzeniu pozyskania. W oparciu o tę

analizę trzeba ocenić, czy jest konieczność rezygnacji z kandydata, czy też można podjąć następną próbę jego pozyskania, przyjmując inną taktykę lub stosując nowe argumenty. Czasami okazać się może potrzebnym uzupełnienie opracowania kandydata lub wyznaczenie innego pracownika do przeprowadzenia pozyskania.

Za odmowę współpracy nie wolno danej osoby dyskryminować. Jeżeli zaś chodzi o osoby, które zajmują stanowiska mające znaczenie dla organizowania pracy operacyjnej na stykach z cudzoziemcami, można – za zgodą Z[astępcy Komendanta Wojewódzkiego MO, a w Ministerstwie Dyrektora Departamentu – zwrócić się do właściwych władz o dokonanie odpowiednich przesunięć personalnych.

W razie gdy pozyskiwany na podstawie materiałów dot[yczących] działalności przestępczej nie zgodzi się na propozycję współpracy, należy skierować sprawę na drogę postępowania karnego. Dlatego też w wypadkach, gdy posiadane materiały stanowią podstawę aresztowania, dla przeprowadzenia rozmowy z kandydatem można stosować tzw. tajne zatrzymanie. Mimo jednak tego, że kandydat jest zatrzymany, nieudane pozyskanie musi odbić się ujemnie na naszych zamierzeniach operacyjnych, a nieraz powoduje konieczność pospiesznego dokonywania niektórych przedsięwzięć bez możliwości ich dopracowania.

Aby się choć częściowo zabezpieczyć przed ujemnymi skutkami nieudanego pozyskania, należy przed przystąpieniem do rozmów z kandydatem przygotować plan przeprowadzenia tych przedsięwzięć.

Rozdział III

Pierwszy instruktaż dla tajnego współpracownika

Nowo pozyskanemu tajnemu współpracownikowi należy udzielić instruktażu, wskazując przede wszystkim na:

– linię postępowania tajnego współpracownika w związku z zadaniami, jakie dla niego przewidujemy. Linia ta winna być ustalona po wysłuchaniu opinii tajnego współpracownika. Wtajemniczenie tajnego współpracownika w konkretne zainteresowania służby bezpieczeństwa i dawanie zadań winno następować w zależności od zaufania, jakim go darzymy, i stopnia sprawdzenia;

- zasady i sposoby zachowania w tajemnicy faktu współpracy;
- zasady opracowywania uzyskanych informacji;
- sposób utrzymania łączności, tj. zarówno system spotkań zasadniczych, rezerwowych, jak też możliwość obustronnego wywołania spotkania na wypadek zaistnienia nagłej, doraźnej potrzeby skomunikowania się.

DZIAŁ IV

PRACA Z TAJNYMI WSPÓŁPRACOWNIKAMI

Rozdział I

Zasady wstępne

Z tajnym współpracownikiem winien pracować pracownik operacyjny prowadzący sprawę, do której tajny współpracownik jest wykorzystywany. Za jego pośrednictwem powinny być również w razie potrzeby przekazywane zadania wyłaniające się w toku pracy innych pracowników.

Przekazywanie tajnego współpracownika jest z reguły zjawiskiem ujemnym i może być stosowane jedynie wyjątkowo, gdy dotychczasowy pracownik z określonej przyczyny nie może dłużej tych obowiązków wypełniać.

Krąg osób znających tajnego współpracownika lub mających dostęp do danych pozwalających na ustalenie, kim on jest faktycznie, powinien obejmować tylko pracownika, który kieruje tajnym współpracownikiem, jego zwierzchników, właściwego pracownika ewidencji i osoby upoważnione do przeprowadzania kontroli.

W wyjątkowych wypadkach, przewidzianych przepisami szczególnymi, praca z tajnymi współpracownikami może być prowadzona za pośrednictwem rezydentów, tj. tajnych współpracowników rekrutujących się z ludzi w pełni oddanych politycznie, mocno związanych ze służbą bezpieczeństwa oraz odpowiednio sprawdzonych i doświadczonych operacyjnie.

W toku pracy z tajnym współpracownikiem przestrzegać trzeba bezwzględnie zasady konspiracji osoby tajnego współpracownika i faktu jego współpracy ze służbą bezpieczeństwa. Powinno to znaleźć szcze-

gólne odbicie przy formułowaniu zadań i sposobów ich realizacji, ustalaniu taktyki zachowania się wobec otoczenia i w organizowaniu spotkań.

Praca z tajnymi współpracownikami powinna być objęta systematycznym, bieżącym nadzorem i kontrolą zwierzchników poprzez analizę i ocenę dokumentów oraz przeprowadzanie spotkań kontrolnych.

Rozdział II

Zadania dla tajnych współpracowników

Zasadnicze zadania dla tajnego współpracownika muszą wynikać z potrzeb wyłaniających się w prowadzonej sprawie lub sytuacji operacyjnej, w której tajny współpracownik może być pomocny.

Formułowanie zadań na poszczególne spotkania powinno być podporządkowane ustalonemu kierunkowi wykorzystania tajnego współpracownika, przy uwzględnieniu tych nowych momentów, jakie wynikają z bieżących informacji uzyskiwanych od tajnego współpracownika i ewentualnie z innych źródeł.

Zakres dawanych zadań i przewidywany sposób ich realizacji powinien być dostosowany do realnych możliwości tajnego współpracownika, uwzględniać konieczność zachowania jego konspiracji i ewent[ualną] późniejszą potrzebę wyprowadzenia ze sprawy.

Zadanie dla tajnego współpracownika powinno w zasadzie określać:

- co i w stosunku do kogo pragniemy wyjaśnić względnie jaką usługę powinien nam wyświadczyć;
- w jaki sposób należy realizować zadanie;
- taktykę postępowania tajnego współpracownika dla powiększenia jego możliwości operacyjnych.

Zadania muszą uwzględniać, że chociaż największą wartość przedstawiają w zasadzie informacje mówiące bezpośrednio o przejawach wrogiej działalności i ich sprawcach, istnieje także konieczność uzyskiwania szeregu informacji przyczynkowych, charakteryzujących interesującą nas sytuację lub osoby w całości kształcie ich postawy życiowej. Tego rodzaju informacje mogą nawet przy czynnościach sprawdzających i obserwacji operacyjnej odgrywać nieraz pierwszoplanową rolę.

Tajnego współpracownika uprzedzić trzeba o obowiązku meldowania o wszelkich przejawach wrogiej działalności, z jakimi może się zetknąć, w tym również o faktach przestępczości pospolitej.

Hamować natomiast należy wszelkie zapędy do rozpraszania zainteresowań na sprawy nieistotne.

W zasadzie zawsze, a szczególnie przy wprowadzaniu tajnego współpracownika, zadania muszą obejmować wskazówki i przewidywać kombinacje do umocnienia jego pozycji wobec interesujących nas osób, pogłębienia ich zaufania do tajnego współpracownika i rozszerzenia jego możliwości operacyjnych. Zadania dla tajnego współpracownika i sposoby ich realizacji winny być zlecane po wysłuchaniu jego opinii, w celu rozbudzenia u niego pomysłowości i inicjatywy co do najszybszego i najlepszego wykonania naszych zamierzeń oraz taktyki postępowania przy realizacji zadań. Opinia tajnego współpracownika na ten temat może być częstokroć bardzo pomocna z uwagi na jego bezpośredni styk i znajomość osób, którymi się interesujemy.

Omówienie zadań i sposobu ich wykonania ma na celu również wykluczenie możliwości błędnego ich zrozumienia.

Tajny współpracownik w żadnym wypadku nie może być inicjatorem lub organizatorem wrogich poczynań, wpływać na aktywizację wrogiej działalności oraz nie może brać udziału we wrogich aktach, których skutki są nieodwracalne, jak np. terror, dywersja, sabotaż. Tajny współpracownik winien uczynić wszystko, aby do zaistnienia takich aktów nie dopuścić, nawet jeśli spowoduje to jego dekonspirację.

W razie niewykonania zadania przez tajnego współpracownika należy ustalić przyczyny, które to spowodowały. Szukać ich należy przede wszystkim w sferze błędnej oceny możliwości dotarcia tajnego współpracownika, złego doboru sposobu realizacji zadania, nieumiejętnego postępowania tajnego współpracownika, a wreszcie niechęci lub pewnych oporów do współpracy. Ujawnienie tych przyczyn jest konieczne dla wyciągnięcia właściwych wniosków do dalszej pracy z tajnym współpracownikiem.

Rozdział III

Kontrola pracy tajnych współpracowników

Kontrola pracy tajnych współpracowników ma na celu sprawdzenie ich szczerości wobec służby bezpieczeństwa i obiektywności w informowaniu, przestrzegania przez nich zasad konspiracji, umiejętności i prawidłowości postępowania w realizacji zadań. Ponadto sprawdzać trzeba, czy tajny współpracownik nie

wkroczył na drogę demoralizacji, przestępczych machinacji i interesów, licząc nieraz, że współpraca ze służbą bezpieczeństwa ułatwi mu to albo będzie go chronić przed odpowiedzialnością karną.

Osiągnięcie tych celów kontroli wymaga, aby zainteresowania służby bezpieczeństwa tajnym współpracownikiem obejmowały całokształt jego życia i działalności.

Kontrolę pracy tajnego współpracownika prowadzi się przy pomocy wszystkich niezbędnych środków pracy operacyjnej pozwalających na bieżące uzupełnianie rozeznania osoby tajnego współpracownika i umożliwiających konfrontację i ocenę uzyskiwanych od niego informacji. Należy też stosować dawanie zadań kontrolnych.

Nader istotną formą kontroli pracy tajnego współpracownika jest bieżąca analiza i ocena wiarygodności i wartości operacyjnej przekazywanych przez niego informacji.

O wartości informacji decyduje to, na ile relacjonuje ona konkretne fakty, wypowiedzi, treść dokumentu. Komentarze, oceny i wnioski tajnego współpracownika mają znaczenie, gdy wypływają one z podawanych faktów.

Obowiązkiem pracownika jest wydobyć z otrzymanyh informacji rzeczywistego, obiektywnego obrazu. Zmierzać do tego trzeba już na spotkaniu poprzez wszechstronne omówienie i ewentualne uzupełnienie informacji oraz ustalenie, w jakich okolicznościach zostały uzyskane. Podstawowym momentem, na który należy zwrócić uwagę, jest to, że tajny współpracownik relacjonuje służbie bezpieczeństwa swoje obserwacje o zachowaniu, zamierzeniach i działalności interesujących nas osób, tak jak on to zaobserwował, co nie zawsze będzie się w pełni pokrywać z rzeczywistym stanem rzeczy.

Na stopień obiektywności przekazywanych przez tajnego współpracownika informacji wpływa szereg czynników, które należy uwzględnić przy ocenie tych informacji. Wchodzą tu w szczególności w grę różne właściwości psychiczne deformujące rzeczywistość bądź w stadium obserwacji, bądź w procesie zapamiętywania faktów albo też w odtwarzaniu spostrzeżeń.

Uwzględnienie tych czynników przy ocenie informacji wymaga dokładnego rozpoznania cech osobistych tajnego współpracownika oraz żądania od niego podawania okoliczności i warunków, w jakich czynione były spostrzeżenia. Pozwala to często na odtwarzanie okoliczności towarzyszących relacjonowanym faktom i osobiste sprawdzenie przez pracownika operacyjnego możliwości dokonania spostrzeżeń przedstawionych w informacji tajnego współpracownika.

Badając obiektywizm informacji, należy również zwrócić uwagę na stosunek, jaki istnieje między tajnym współpracownikiem a osobą, której dotyczy informacja, celem przekonania się, czy nie chodzi tu o osobiste rozgrywki wynikające z wzajemnych animozji, rywalizacji zawodowej itp. W takich przypadkach tendencyjność informacji może być zarówno nieświadoma, jak też celowa, obliczona na wykorzystanie służby bezpieczeństwa dla zaszkodzenia osobistym przeciwnikom. Mogą też być wypadki przeciwne, gdy silne związanie tajnego współpracownika z interesującą nas osobą powoduje dużą rezerwę w przekazywaniu informacji, przemilczanie pewnych faktów lub łagodzenie rzeczywistego obrazu wrogiej działalności.

Tajni współpracownicy, u których przy pozyskaniu decydującą rolę odegrały zainteresowania materialne, powodując się nadzieją na otrzymanie odpowiednio wysokiego wynagrodzenia, skłonni są nieraz do przekazywania spreparowanych przez siebie nieprawdziwych lub wyołbrzymionych informacji.

Brak obiektywizmu w informowaniu przez tajnego współpracownika wpływać może też z winy samego pracownika operacyjnego, a mianowicie z niewłaściwego stylu pracy, zbytnej podejrzliwości, domagania się jedynie informacji obciążających, dawania zadań sugerujących z góry określony punkt widzenia.

W pracy z tajnymi współpracownikami trzeba się również liczyć z możliwością świadomej dezinformacji z ich strony, ze względu na ich wrogą postawę lub inne czynniki.

Rozdział IV

Kształtowanie stosunku do współpracy

Istotnym warunkiem efektywności pracy tajnego współpracownika jest jego należyty stosunek do służby bezpieczeństwa. Kształtowanie tego stosunku w kierunku politycznego zjednywania tajnego współpracownika i wiązania go z nami stanowi jedno z podstawowych zadań w toku współpracy.

Tajnych współpracowników umacniać trzeba w przekonaniu o słuszności współpracy. Licząc się z oddziaływaniem na nich wrogiego środowiska, pomagać im należy w zrozumieniu polityki Partii i Rządu.

Prawie zawsze na zacieśnienie więzi tajnego współpracownika ze służbą bezpieczeństwa i zachęcenie go do jeszcze lepszej współpracy ma wpływ danie mu satysfakcji moralnej przez pozytywne ocenianie je-

go wysiłków i osiągnięć, podkreślanie wagi i znaczenia dla państwa udzielanych przez niego informacji, ukazanie mu konkretnych rezultatów jego współpracy czy też wyrażenie mu uznania za inicjatywę i zręczność w wykonaniu poszczególnych zadań.

Może to mieć korzystne znaczenie dla współpracy również przy pozyskaniu na podstawie materiałów obciążających, gdy tajny współpracownik rzeczywiście chce zrehabilitować się za swą przestępczą działalność. W tych przypadkach okazać trzeba także, że doceniamy jego przeobrażenie i darzymy zaufaniem. Natomiast tym tajnym współpracownikom, którzy próbują uchylać się od współpracy, przypominać należy o grożącej im odpowiedzialności karnej lub możliwości ich kompromitacji.

Współpraca ze służbą bezpieczeństwa wyzwala często nowy czynnik rzutujący na stosunek do współpracy. Chodzi tu o zainteresowanie się samym charakterem pracy kontrwywiadowczej i emocjonalne zaangażowanie w tej pracy. Sprzyja temu umiejętne wciąganie tajnego współpracownika w zagadnienie, a tym samym stworzenie mu warunków do pewnej, kontrolowanej jednak samodzielności oraz nadawanie żywego tętna i ofensywności pracy.

Bodźce materialne mogą mieć również pozytywny wpływ na kształtowanie stosunku do współpracy.

Dlatego też wynagradzać trzeba tajnych współpracowników za konkretne osiągnięcia, gorliwość i inicjatywę, realizację zadań związanych z poważnym ryzykiem lub stratą czasu, jeżeli tylko wynagrodzenie nie urazi tajnego współpracownika. Nie wolno dopuszczać jednak, aby stało się ono bodźcem do naciągania i zmyślania informacji z chęci zysku.

Wynagrodzenie powinno być stosowane w różnych formach uwzględniających mentalność tajnego współpracownika i motywy, jakie skłaniają go do współpracy ze służbą bezpieczeństwa.

Niezależnie od sprawy wynagradzania każdemu tajnemu współpracownikowi należy się zwrot kosztów faktycznie poniesionych przez niego w związku ze współpracą.

Istotne znaczenie dla współpracy ma układ stosunków osobistych między pracownikiem operacyjnym a tajnym współpracownikiem, w szczególności sposób traktowania go na spotkaniach.

Kontakty z tajnym współpracownikiem mają charakter służbowy i nie mogą wykraczać poza te ramy. Nie wolno dopuszczać do spoufalenia się tajnego współpracownika i stwarzania warunków sprzyjających temu, jak np. nie wolno wykorzystywać tajnego współpracownika dla załatwiania spraw osobistych, przyjmować od niego podarunków itp. W trakcie pracy z tajnym współpracownikiem należy stworzyć natomiast atmosferę zaufania i zrozumienia, której wyrazem winno być również zrozumienie dla osobistych trudności i komplikacji życiowych tajnego współpracownika. W razie potrzeby należy mu przyjść z odpowiednią pomocą.

DZIAŁ V

WYPROWADZENIE TAJNEGO WSPÓŁPRACOWNIKA

Tajny współpracownik, wykonując zadania służby bezpieczeństwa, utrzymuje oparte na zaufaniu stosunki z osobami, które prowadzą działalność wrogą, a niekiedy nawet w pewnej mierze bierze w niej udział. Ta rola tajnego współpracownika w chwili zakończenia sprawy stawia go nieraz w sytuacji grożącej konsekwencjami karnymi oraz dekonspiracją i ewentualną zemstą dotychczasowego środowiska.

Wyrowadzenie tajnego współpracownika ma go uchronić przed tymi ujemnymi następstwami. W przypadkach gdy tajnego współpracownika pozyskano spośród uczestników wrogiej działalności, należy – o ile był on wobec nas lojalny i uczciwie wykonywał zadania – wywiązać się z danej mu przy pozyskaniu obietnicy.

Szczególne obowiązki ciążyą na służbie bezpieczeństwa wobec tych tajnych współpracowników, którzy zaangażowali się we wrogiej działalności na nasze polecenie. W tych przypadkach służba bezpieczeństwa obowiązana jest w pełni zapewnić tajnemu współpracownikowi odpowiednie wyrowadzenie ze sprawy, tak aby z racji wykonywania zleconych mu zadań nie został narażony na odpowiedzialność karną lub inne szkody i przykrości osobiste.

O ile niezbędnym był pewien udział tajnego współpracownika w działalności przestępczej, należy tak kierować nim podczas współpracy, aby stopień zaangażowania się i szkodliwość osobistej działalności były możliwie małe. Wymaga to nieraz nawet zrezygnowania z jego usług i wycofania w porę, gdy dalsze wykorzystanie grozi mu wciągnięciem w popełnienie określonych przestępstw lub aktywizacją we wrogiej działalności.

Uchronienie tajnego współpracownika od podejrzeń współuczestników wrogiej działalności oraz ich ewentualnej zemsty, jak też innych przykrości ze strony otoczenia, gdyby dowiedziało się ono o jego współpracy ze służbą bezpieczeństwa, wymaga przede wszystkim przestrzegania konspiracji w toku współpracy i właściwego ustalania linii postępowania tajnego współpracownika. Dla odwrócenia podejrzeń od tajnego współpracownika i uniknięcia obciążających go zeznań w śledztwie lub na rozprawie można stosować między innymi takie przedsięwzięcia, które w rezultacie winny wywoływać podejrzenia w stosunku do innych współuczestników wrogiej działalności lub ich kontaktów, albo też stworzyć u sprawców wrażeń, iż wykrycie ich działalności nastąpiło przypadkowo. Nie wolno jednak kierować tego rodzaju podejrzeń na osoby niewinne (niezaangażowane we wrogiej działalności).

Jedynie w szczególnych okolicznościach, z góry przewidzianych i uzgodnionych z Ministerstwem, można dopuścić do takiej sytuacji, w której operacyjne wymanewrowanie tajnego współpracownika może się okazać niemożliwe. Wówczas należy dążyć, aby w stosunku do tajnego współpracownika nie wszczynano śledztwa albo też przynajmniej śledztwo umorzono. Podstawą do tego może być ujawnienie przed właściwymi organami śledczymi rzeczywistej roli tajnego współpracownika, tj. w zasadzie tylko „pozornego”, bo niewynikającego z wrogich pobudek, uczestniczenia w działalności przestępczej.

We wszystkich przypadkach prawidłowe wprowadzenie tajnego współpracownika oraz właściwie zorganizowana praca operacyjna w toku współpracy jest podstawowym warunkiem wywiązania się następnie przez aparat śledczy służby bezpieczeństwa z obowiązku zaszyfrowania tajnych współpracowników i ich ochrony w prowadzonym postępowaniu śledczym. Dlatego też zadania tajnego współpracownika i kombinacje operacyjne, o ile mogą mieć ujemne znaczenie dla późniejszego wyprowadzenia, winny być przed ich realizacją konsultowane z aparatem śledczym.

W zasadzie nie wolno przesłuchiwać tajnych współpracowników w charakterze świadków do sprawy, w której brali udział. Dopuszczalne to jest tylko w wyjątkowych wypadkach, gdy ma to na celu zaszyfrowanie tajnego współpracownika lub jest konieczne z uwagi na wartość dowodową zeznań – ale za jego zgodą.

W tych wypadkach, gdy prowadzona długofalowa kombinacja lub gra operacyjna wymaga celowego daleko idącego angażowania się we wrogą działalność, można stosować wyprowadzenie tajnego współpracownika również przez upozorowanie jego przejścia na nielegalną stopę lub przerzut za granicę, o ile jest to realne z uwagi na osobiste cechy i możliwości tajnego współpracownika, jego pozycję społeczną, warunki rodzinne i inne związane z tym okoliczności. Tego rodzaju przedsięwzięcia wymagają zgody kierownictwa Ministerstwa.

DZIAŁ VI

ORGANIZACJA I MIEJSCE SPOTKAŃ Z TAJNYMI WSPÓŁPRACOWNIKAMI

Rozdział I

Zasady organizowania spotkań

Spotkanie z tajnym współpracownikiem jest podstawową formą utrzymywania łączności i współpracy. W warunkach gdy niemożliwe jest odbycie spotkania, można skorzystać z innych środków łączności, przy zachowaniu wszystkich wymogów podyktowanych konspiracją.

Spotkanie wymaga uprzedniego przygotowania się ze strony pracownika (przejrzenia materiałów sprawy, ostatnio danych zadań, ustalenia dalszych zadań, sposobu ich realizacji, tematyki rozmowy mającej na celu ewent[ualne] polityczne oddziaływanie itp.).

Częstotliwość spotkań z tajnym współpracownikiem zależy od potrzeb wynikających ze sprawy, w której korzystamy z jego pomocy, lub sytuacji operacyjnej, jak też konieczności jego instruowania i oddziaływania na niego.

Warunki spotkań winny być ustalone w porozumieniu z tajnym współpracownikiem.

Czas spotkania należy tak ustalać, aby w miarę możliwości nie naruszać normalnego trybu pracy i życia osobistego tajnego współpracownika.

Na wypadek zerwania spotkania lub gdy przewidujemy sytuacje wymagające natychmiastowego nawiązania łączności, należy uzgodnić sposób skontaktowania się.

Miejsce spotkania powinno być tak dobrane, aby zapewniało konspirację tajnego współpracownika i możliwość swobodnej rozmowy. Spotkania trzeba organizować w sposób uwzględniający naturalne warunki miejscowości, pozycję społeczną i zawodową tajnego współpracownika.

Dla odbywania spotkań powinny być wykorzystywane przede wszystkim lokale kontaktowe i mieszkania konspiracyjne.

Rozdział II

Lokale kontaktowe i mieszkania konspiracyjne

Lokale kontaktowe organizuje się w zasadzie w mieszkaniach prywatnych za zgodą właściciela lub osoby, której mieszkanie podlega.

Niekiedy, zwłaszcza w warunkach powiatowych, lokale kontaktowe organizować można w służbowych pomieszczeniach różnych instytucji gospodarczych, medycznych i kulturalno-oświatowych.

Dla odbywania ważniejszych spotkań ze szczególnie cennymi tajnymi współpracownikami można też wyjątkowo wykorzystywać mieszkania konspiracyjne, tj. specjalnie urządzone i zaszyfrowane mieszkania pozostające w wyłącznej dyspozycji służby bezpieczeństwa. Organizowanie i wykorzystywanie mieszkań konspiracyjnych uregulowane jest odrębnymi przepisami MSW.

Przy doborze lokali kontaktowych należy dbać o to, aby:

- właściciel mieszkania i członkowie jego rodziny, byli ludźmi dyskretnymi, o właściwej postawie politycznej, a jego sąsiedzi nie znajdowali się w zainteresowaniu operacyjnym służby bezpieczeństwa;
- mieszkanie, podejście do niego, wejście i wyjście oraz położenie domu gwarantowały konspirację pracy operacyjnej w tym lokalu.

Dopiero po sprawdzeniu, że istnieją powyższe warunki, można wszcząć rozmowy zmierzające do uzyskania zgody na korzystanie z lokalu.

O charakterze pracy prowadzonej przez służbę bezpieczeństwa w lokalu kontaktowym nie należy informować właściciela lokalu ani członków jego rodziny.

W zasadzie każdy lokal kontaktowy winien być opłacany, chyba że właściciel lokalu nie życzy sobie tego.

Spotkania w lokalu kontaktowym winny być tak planowane i organizowane, aby zapewnić zachowanie konspiracji lokalu i osoby tajnego współpracownika.

Z jednego lokalu kontaktowego może korzystać najwyżej dwóch pracowników operacyjnych, którzy ponoszą odpowiedzialność za jego wykorzystanie i zakonspirowanie.

Lokal kontaktowy powinien być kontrolowany, by wyjaśniać, czy:

- nie nastąpiło naruszenie konspiracji przez właściciela lub członków rodziny,
- fakt odwiedzin mieszkania przez osoby postronne nie wzbudza podejrzeń wśród sąsiadów.

W razie uzyskania sygnału, że praca w lokalu wzbudza podejrzenie wśród otoczenia, względnie gdy przyjmowany w tym lokalu tajny współpracownik okazał się dwulicowcem, korzystanie z lokalu należy przerwać aż do wyjaśnienia sprawy. Należy zaniechać korzystania z lokalu, gdy nastąpiła lub grozi jego dekonspiracja.

DZIAŁ VII

ROZWIĄZANIE WSPÓŁPRACY Z TAJNYM WSPÓŁPRACOWNIKIEM

Współpracę z tajnym współpracownikiem rozwiązuje się w wypadku:

– gdy spełni swe zadanie, dla którego był pozyskany i nie ma dalszych możliwości i perspektyw jego wykorzystania. Nie należy rozwiązywać współpracy z doświadczonymi i wykwalifikowanymi tajnymi współpracownikami o walorach osobistych pozwalających na wszechstronne wykorzystanie, nawet jeśli przejściowo nie ma dla nich zadań;

– w razie niezdolności do dalszej współpracy lub negatywnego stosunku, którego nie udało się przezwyciężyć;

– dekonspiracji, podejrzanego postępowania zawierającego cechy dezinformacji, prowokacji i prób wykorzystania współpracy ze służbą bezpieczeństwa dla osiągnięcia osobistych korzyści lub w razie popełnienia przez niego przestępstwa.

Rozwiązanie współpracy z tajnym współpracownikiem, który należycie wywiązał się z zadań i miał właściwy stosunek do współpracy, powinno nastąpić w takiej formie, aby nadal pozostał on życzliwym dla służby bezpieczeństwa.

Dziękując tajnemu współpracownikowi za dotychczasową współpracę i wyjaśniając mu motywy jej zaniechania, należy jednocześnie wskazać, że w razie uzyskania przez niego w przyszłości danych interesujących

służbę bezpieczeństwa, powinien się z nimi zgłosić. Należy jednocześnie wysłuchać ewentualnych życzeń tajnego współpracownika w związku z zakończeniem współpracy i rozważyć możliwości ich załatwienia. Na prośbę współpracownika jego zobowiązanie o współpracy może być zniszczone w jego obecności.

Szczególne obowiązki ciążyą na organach bezpieczeństwa w stosunku do zasłużonych tajnych współpracowników, którzy ofiarnie współpracowali z nami przez długie lata, co nieraz musiało powodować dla nich różne komplikacje życiowe, a nawet narażało ich na niebezpieczeństwo. Dlatego też tym, których współpraca narażała na poważne nieraz zmniejszenie możliwości odpowiedniego urzędnika sobie życia, jesteśmy obowiązani udzielić istotnej pomocy i interesować się ich dalszymi losami. Odpowiednio do okoliczności może tu wchodzić w rachubę m.in. udzielenie doraźnej pomocy materialnej, pomoc w znalezieniu pracy lub zdobyciu wykształcenia czy zawodu, umożliwienie przeniesienia się do innej miejscowości, wystąpienie o przyznanie odznaczenia państwowego.

W razie uzyskania danych świadczących o nieszczerości tajnego współpracownika wobec służby bezpieczeństwa lub jego prowokacyjnym zachowaniu należy bezzwłocznie podjąć kroki zmierzające do sprawdzenia tych danych, a zarazem zaniechać zlecania tajnemu współpracownikowi takich zadań, które mogłyby ujawnić przed nim rzeczywiste zamierzenia i przedsięwzięcia służby bezpieczeństwa. O ile wypadek prowokacji, dwulicowości lub dezinformacji ze strony tajnego współpracownika zostanie potwierdzony, należy zaprzestać korzystania z jego usług, chyba że doprowadziłyby to do zaprzepaszczenia sprawy. Wówczas gdy mamy do czynienia z dwulicowcem, należy na pewien czas utrzymać z nim pozornie współpracę stosownie do potrzeb sprawy.

W każdym wypadku prowokacyjnego postępowania tajnego współpracownika należy przeprowadzić dochodzenie. O ile udowodniono mu świadomą i złośliwą prowokację, która spowodowała poważne następstwa, należy spowodować pociągnięcie go do odpowiedzialności karnej.

W razie stwierdzenia, że tajny współpracownik dopuścił się celowej dekonspiracji wzgl[ędnie] dezinformacji służby bezpieczeństwa lub że jest on prowokatorem, należy wszystkie osoby zarejestrowane na podstawie jego informacji poddać ponownemu skrupulatnemu sprawdzeniu i na podstawie materiałów kontroli powziąć decyzję w sprawie wycofania lub pozostawienia ich w ewidencji służby bezpieczeństwa.

DZIAŁ VIII

DOKUMENTACJA POZYSKANIA I PRACY Z TAJNYMI WSPÓŁPRACOWNIKAMI

Rozdział I

Zakres dokumentacji i zatwierdzanie dokumentów

Dokumentacja pozyskania i pracy z tajnymi współpracownikami obejmuje szereg dokumentów sporządzanych przez pracownika operacyjnego lub tajnego współpracownika.

Pracownik operacyjny sporządza następujące dokumenty:

1. Uzasadnienie doboru i plan opracowania kandydata na tajnego współpracownika.

Uzasadnienie doboru i plan opracowania stanowi dokument, którego istotną treścią powinno być pokazanie przesłanek pozwalających na przypuszczenie, że kandydat ma lub może mieć możliwości realizacji przewidzianych dla niego zadań i że można liczyć na znalezienie podstawy pozyskania. Ponadto określić trzeba, jakie dane o kandydacie chcemy uzyskać, oraz środki i sposoby ich zdobycia.

2. Wniosek o zezwolenie na przeprowadzenie pozyskania.

Wniosek ten powinien zawierać streszczenie wyników opracowania, określenie celu i podstawy pozyskania, plan pozyskania oraz kto przeprowadzi pozyskanie. Jeżeli rezygnuje się z pozyskania, należy sporządzić streszczenie wyników opracowania i podać powody rezygnacji.

3. Wniosek o zatwierdzenie dokonanego pozyskania lub wyjaśnienie odmowy współpracy.

Wniosek ten stanowi relację z przebiegu rozmowy lub rozmów, w wyniku których pozyskano tajnego współpracownika.

Wyjaśnienie odmowy współpracy powinno ponadto zawierać analizę przyczyn, które spowodowały odmowę, wnioski co do dalszego postępowania wobec kandydata i koniecznych przedsięwzięć w związku z groźbą dekonspiracji naszych zainteresowań.

4. Kierunkowe plany wykorzystania tajnego współpracownika.

Kierunkowe plany powinny określać, w stosunku do kogo będzie on wykorzystywany, co zamierzamy poprzez niego ustalić na przestrzeni najbliższego czasu i jaka ma być linia postępowania tajnego współpracownika.

5. Notatki spisane ze słów tajnego współpracownika, gdy ten nie pisze własnoręcznie doniesień. Notatki te stanowią odpowiednik doniesień i pod względem treści obowiązują tu te same wymogi co przy doniesieniach.

6. Notatki wyjaśniające w przypadku nieodbycia umówionego spotkania.

Notatki te powinny podawać przyczyny, dla których spotkanie z tajnym współpracownikiem nie doszło do skutku, i sporządza się je po ustaleniu tych przyczyn.

7. Charakterystyki tajnego współpracownika.

Wymienione charakterystyki powinny zawierać ocenę wartości informacji, jakich udziela, stosunku do współpracy, walorów osobistych i kontrwywiadowczych oraz dalszej przydatności. Oceny winny być uzasadnione faktami i przykładami zaczerpniętymi z materiałów otrzymywanych od tajnego współpracownika i uzyskanymi w wyniku sprawdzeń. Charakterystyki sporządza się corocznie.

8. Plan wyprowadzenia tajnego współpracownika.

Plan ten powinien zawierać opis przebiegu realizacji zadań i ocenę pracy, powód i sposób wyprowadzenia, sposób zaszyfrowania tajnego współpracownika w postępowaniu karnym i uwagi co do możliwości dalszego jego wykorzystywania. Plan sporządza się w porozumieniu z aparatem śledczym.

9. Wniosek o zaniechanie współpracy z tajnym współpracownikiem.

Wniosek ten wymaga uwzględnienia takich samych elementów co w charakterystyce, z wypukleniem tych, które uzasadniają rozwiązanie współpracy. Wniosek taki sporządza się również, gdy zaniechanie współpracy następuje w związku z wyjazdem tajnego współpracownika na inny teren, niezależnie od ewentualnego dalszego wykorzystania przez nową jednostkę.

Dokumenty wymienione w pkt. 1–4 oraz 7–9 podlegają zatwierdzeniu przez właściwych przełożonych, a mianowicie: w Ministerstwie KWMO – Naczelników Wydziałów, w KPMO – Zastępcę Komendanta ds. bezpieczeństwa. Zastępcy Komendantów Wojewódzkich MO ds. bezpieczeństwa mogą zastrzec dla siebie zatwierdzanie niektórych dokumentów, w stosunku do których prawo zatwierdzania służy Zastępcom Komendantów Powiatowych MO.

Wnioski o zezwolenie na przeprowadzenie pozyskania tajnych współpracowników w oparciu o materiały obciążające oraz plany wyprowadzenia ich zatwierdzają w Ministerstwie – Dyrektorzy Departamentów, a w jednostkach terenowych – Zastępcy Komendantów Wojewódzkich MO ds. bezpieczeństwa, po uzyskaniu zgody właściwego Dyrektora Departamentu.

Poza tym we wszystkich przypadkach, w których w tekście Instrukcji mowa jest o uzyskaniu zgody Kierownictwa Ministerstwa, należy przez to rozumieć zwrócenie się o akceptację Ministra wzgl[ędnie] Wiceministra, a w przypadkach, w których mowa jest o uzyskaniu zgody Ministerstwa – zwrócenie się o akceptację Dyrektora wzgl[ędnie] Wicedyrektora właściwego departamentu.

Tajny współpracownik sporządza i przekazuje służbie bezpieczeństwa następujące dokumenty:

1. Zobowiązanie o współpracy i zachowaniu tajemnicy.

Zobowiązanie to może być formułowane w sposób bardziej lub mniej wyraźnie wskazujący na istotę stosunku między tajnym współpracownikiem a służbą bezpieczeństwa, w zależności od podstawy pozyskania i stopnia zjednania tajnego współpracownika. W zasadzie dokument ten powinien zawierać zobowiązanie do realizacji zadań stawianych przez służbę bezpieczeństwa i przekazywania informacji mogących nas interesować oraz przyrzeczenie tajnego współpracownika, że tak w czasie trwania współpracy, jak i po jej ewent[ualnym] przerwaniu nie ujawni wobec nikogo faktu utrzymywania kontaktów ze służbą bezpieczeństwa, że będzie przestrzegać warunków konspiracji w realizacji otrzymywanych zadań i przy przychodzeniu na spotkania. W zobowiązaniu określa się pseudonim, pod jakim będzie występował tajny współpracownik.

Pseudonim ustalić należy również w tych przypadkach, gdy nie pobiera się zobowiązania, choć gdy sytuacja tego wymaga, można odstąpić od zapoznania z pseudonimem tajnego współpracownika, zwłaszcza gdy nie pisze własnoręcznie doniesień.

Zobowiązanie o współpracy i zachowaniu tajemnicy tajny współpracownik winien sporządzić w zasadzie na spotkaniu, na którym wyraził zgodę na współpracę. Od żądania sporządzenia tego dokumentu można w ogóle odstąpić albo przełożyć na późniejszy czas jego uzyskanie, gdy pobranie dokumentu mogłoby ujemnie wpłynąć na stosunek tajnego współpracownika do współpracy. Natomiast przy rozwiązaniu współpracy należy pobrać od tajnego współpracownika zobowiązanie o zachowaniu tajemnicy.

2. Doniesienia.

Doniesienie składa się z 3 części, a mianowicie:

- a) informacja – stanowiąca pisemną relację tajnego współpracownika z wykonania zadań i inne uzyskane przez niego, a interesujące nas wiadomości oraz jego uwagi,
- b) zadania – przedstawiające polecenia, jakie dano tajnemu współpracownikowi, i sposób ich realizacji,
- c) uwagi, które czyni pracownik po spotkaniu na temat wartości i wiarygodności informacji oraz ewentualnego przedsięwzięcia, jakie trzeba podjąć dla sprawdzenia informacji lub kontroli tajnego współpracownika.

Doniesienie powinno być tak opracowane, aby treść jego nie pozwalała na rozszyfrowanie tajnego współpracownika.

Doniesienie powinno być podpisane pseudonimem przez tajnego współpracownika i następnie zaopatrzone w adnotację stwierdzającą, kto przyjął doniesienie, kiedy i gdzie.

Możliwe jest zrezygnowanie w początkowym okresie współpracy lub nawet przez czas dłuższy z pisania doniesień własnoręcznie przez tajnego współpracownika. Dopuszczalne jest to jednak tylko wyjątkowo, gdy żądanie pisania doniesień groziłoby zerwaniem współpracy przez cennego tajnego współpracownika. Rezygnacja z pobierania doniesień wymaga aprobaty zwierzchnika pracownika operacyjnego, na łączności którego pozostaje tajny współpracownik.

Dokumentacja związana z organizowaniem lokali kontaktowych obejmuje następujące dokumenty:

1. Wniosek o zezwolenie na zorganizowanie LK.

Wniosek o zezwolenie na zorganizowanie lokalu kontaktowego powinien zawierać charakterystykę gospodarza lokalu i zamieszkałej z nim rodziny uwzględniającą stosunki sąsiedzkie i towarzyskie tych osób, warunki mieszkaniowe, położenie budynku oraz ocenę możliwości wykorzystania lokalu z punktu widzenia wymogów konspiracji.

2. Notatka o zorganizowaniu LK powinna zawierać personalia gospodarza mieszkania, adres lokalu i nadany mu kryptonim, stwierdzenie uzyskania zgody i warunki korzystania z lokalu (w tym warunki finansowe).

3. Zobowiązanie o zachowaniu tajemnicy pobiera się od gospodarza lokalu, a w razie potrzeby także od członków jego rodziny. Zobowiązanie powinno zawierać przyrzeczenie zachowania w tajemnicy kontaktów ze służbą bezpieczeństwa i faktu udostępnienia mieszkania. Dokumenty wymienione w pkt. 1 i 2 podlegają zatwierdzeniu w Ministerstwie i KWMO – przez Naczelników Wydziałów, a w KPMO – przez Zastępcę Komendanta ds. bezpieczeństwa.

Sposób dokumentacji związanej z wynagradzaniem tajnych współpracowników, właścicieli LK i kosztami organizacji spotkań regulują odrębne przepisy.

Rozdział II

Przechowywanie dokumentacji

Dokumenty związane z opracowywaniem kandydata gromadzi się w „teczce personalnej kandydata”. W wypadku zaniechania opracowania lub niewyrażenia zgody na współpracę przez kandydata teczkę przekazuje się do archiwum. Po ewentualnym pozyskaniu kandydata dokumenty z jegoteczki włącza się do „teczki personalnej tajnego współpracownika”. W teczce tej gromadzi się wszystkie dokumenty związane z pracą z tajnym współpracownikiem z wyjątkiem doniesień i notatek wyjaśniających z nieodbytych spotkań. Oryginały doniesień i notatki wyjaśniające przechowuje się w „teczce pracy tajnego współpracownika”. Odpisy lub wyciągi z doniesień powinny być ponadto włączone do właściwych spraw ewidencji operacyjnej, a gdy to jest potrzebne, mogą być również włączone do teczek zagadnieniowych. Kierunkowe plany wykorzystania tajnego współpracownika należy załączać do jegoteczki personalnej iteczki pracy.

Dokumenty związane z organizowaniem i wykorzystywaniem LK i MK gromadzi się w „teczce LK” („teczce MK”). Wszystkieteczki potrzebne dla kompletowania dokumentacji wydaje w Ministerstwie – Biuro „C”, a [w] jednostkach terenowych – Wydział „C” po dopełnieniu właściwych czynności rejestracyjnych.

Teczki personalne tajnych współpracowników orazteczki LK i MK przechowują w Ministerstwie i KWMO – Naczelnicy Wydziałów, a w Referatach KPMO – Zastępcy Komendantów ds. bezpieczeństwa. Teczki pracy przechowują pracownicy, na łączności których pozostają tajni współpracownicy.

W wypadkach zaniechania współpracy i eliminacji tajnego współpracownika teczkę personalną i pracy przekazuje się do jednostki ewidencji operacyjnej, w której był on rejestrowany.

Analogicznie postępuje się, gdy tajny współpracownik przenosi się na teren innego powiatu lub województwa, zawiadamiając o nowym miejscu zamieszkania (formalności związane z ewentualnym przekazaniem tajnego współpracownika załatwia jednostka ewidencji operacyjnej).

CZEŚĆ III

SPRAWY OPERACYJNE I ZASADY ICH PROWADZENIA

DZIAŁ I ZASADY OGÓLNE

Sprawy operacyjne obejmują podstawowy zakres zainteresowań służby bezpieczeństwa wrogą działalnością i z tego względu stanowią zasadniczą formę pracy operacyjnej.

Treścią pracy w sprawach jest rozpoznawanie i przeciwdziałanie wrogiej działalności. Rozpoznawanie obejmuje również sprawdzanie sygnałów nasuwających podejrzenie takiej działalności. W ramach spraw prowadzi się także operacyjną kontrolę działalności określonych instytucji z natury wrogich Polsce Ludowej.

W toku prowadzenia spraw należy zmierzać do uzyskania rozeznania form, metod i taktyki wroga, co warunkuje organizowanie skutecznego przeciwdziałania wrogiej działalności.

Jednym z istotnych elementów rozpoznania w toku prowadzenia spraw jest ustalenie postawy politycznej i obywatelskiej oraz pobudek działania sprawców.

Różnorodność postaw sprawców wrogiej działalności oraz jej form i skutków winna być należycie wykorzystywana w toku pracy operacyjnej dla operacyjnego i politycznego rozbijania wroga. Powinno to znajdować swoje odbicie w określeniu odpowiedniej kategorii sprawy, w prowadzeniu samej sprawy, jak i w doborze właściwych środków przeciwdziałania.

Przeciwdziałanie wrogiej działalności jest podstawowym obowiązkiem służby bezpieczeństwa i winno być stosowane w zasadzie w każdym wypadku ujawnienia przejawów takiej działalności, niezależnie od tego, czy okoliczności wymagają założenia sprawy.

Instrukcja wprowadza następujące kategorie spraw operacyjnych: sprawa rozpracowania operacyjnego, sprawa obserwacji operacyjnej, sprawa operacyjnego sprawdzenia i sprawa obiektowa.

DZIAŁ II KATEGORIE SPRAW OPERACYJNYCH

Rozdział I Rozpracowanie operacyjne

A. Wszczęcie rozpracowania operacyjnego

Rozpracowanie operacyjne polega na realizowaniu w sposób planowy kombinacji i poszczególnych przedsięwzięć operacyjnych w celu wykrycia wszystkich sprawców antypaństwowej działalności przestępczej, pełnego jej rozpoznania oraz udokumentowania tak, by pozwoliło ono na wszczęcie postępowania karnego i ułatwiło jego prowadzenie.

W wypadku gdy wymaga tego interes operacyjny lub polityczny, rozpracowanie winno być prowadzone w sposób umożliwiający długofalową kontrolę działalności wroga połączoną z prowadzeniem przedsięwzięć ograniczających szkodliwe następstwa tej działalności.

Zadaniem rozpracowania operacyjnego jest również niedopuszczenie do przestępczych aktów, które mogłyby spowodować nieodwracalne szkody.

Rozpracowanie wszczyna się w wypadku:

1. Uzyskania sprawdzonych danych świadczących o prowadzeniu przez określone osoby działalności przestępczej, ale materiały te są jeszcze niedostateczne do pociągnięcia tych osób do odpowiedzialności karnej (wydalenia z kraju, gdy chodzi o cudzoziemców niepodlegających sądownictwu polskiemu) lub niezbędne jest pogłębienie i rozszerzenie rozpoznania tej działalności.

2. Uzyskania sprawdzonych informacji o zamierzonym akcie przestępczym o charakterze dywersyjnym, terrorystycznym, szpiegowskim itp., chociażby nawet osoby ewentualnych sprawców nie były znane.

3. Dokonania aktu o charakterze przestępczym (dywersja, terror, napad itp.), jeżeli sprawcy przestępstwa nie są znani lub są znani, lecz ukryli się, względnie brak jest jeszcze dostatecznych podstaw do pociągnięcia ich do odpowiedzialności karnej.

Rozpracowanie operacyjne prowadzi się w formie sprawy rozpracowania operacyjnego.

B. Wszczęcie postępowania karnego i zatrzymanie osób rozpracowywanych

O zezwolenie na wystąpienie z wnioskiem do prokuratora w sprawie wszczęcia postępowania karnego – dochodzenia lub śledztwa – (zarówno w toku rozpracowania, jak i w końcowej jego fazie) i zatrzymanie osób podejrzanych na podstawie materiałów zebranych w procesie rozpracowania występuje do Zastępcy Komendanta Wojewódzkiego do spraw bezpieczeństwa jednostka operacyjna wspólnie z jednostką śledczą. W sprawach prowadzonych przez jednostki Ministerstwa lub będących na kontroli jednostek Ministerstwa decyzję w tym zakresie podejmuje Dyrektor Departamentu operacyjnego wspólnie z Dyrektorem Biura Śledczego. Wystąpienie z wnioskiem winno być poprzedzone dokładną analizą dotychczasowych wyników rozpracowania, uzyskanych materiałów i ewentualnie dowodów oraz prawnych podstaw do wszczęcia postępowania karnego. Ponadto należy ustalić plan zatrzymań i rewizji, sposób zasyfrowania tajnych współpracowników w toku postępowania karnego (włącznie z rozprawą) oraz ewentualne dalsze zadania rozpracowania i sposób ich realizacji.

Ponadto wszczyna się postępowanie karne (dochodzenie lub śledztwo) z mocy prawa w wypadkach wskazanych w ppkt. 3, pkt. A, tj. w razie dokonania określonych aktów przestępczych.

Postępowanie karne w toku rozpracowania można wszcząć również – poza przypadkiem omówionym w ppkt. 3 – wówczas, gdy powstaje sytuacja umożliwiająca uzyskanie dowodów procesowych w sprawie.

W razie umorzenia postępowania karnego ze względu na niewykrycie sprawców przestępstwa lub z innych przyczyn, albo też zawieszenia postępowania z uwagi na ukrywanie się sprawcy przed odpowiedzialnością karną, jeżeli są perspektywy wykrycia sprawców lub ustalenia miejsca ich pobytu, rozpracowanie należy nadal prowadzić.

Z wnioskami do prokuratury w zakresie wszczęcia i prowadzenia postępowania karnego zwraca się wyłącznie jednostka śledcza.

W toku rozpracowania, nawet wówczas, gdy równolegle prowadzone jest postępowanie karne, należy również przeciwdziałać wrogiej działalności, stosując odpowiednio zasady wskazane w następnym rozdziale. Celem przedsięwzięć w tym zakresie winno być uniemożliwienie, a co najmniej utrudnianie wrogiej działalności osób rozpracowywanych.

Rozdział II

Obserwacja operacyjna

A. Wszczęcie obserwacji operacyjnej

Obserwacja operacyjna polega na zapewnieniu, przy pomocy wszystkich koniecznych w danym przypadku środków operacyjnych, dopływu informacji o osobach objętych obserwacją w celu rozpoznania ich wrogiej działalności, ujawniania szkodliwych zamierzeń i przeciwdziałania ich realizacji różnymi środkami (własne przedsięwzięcia, sygnalizowanie odpowiednim władzom lub inspirowanie innych czynników w tym kierunku).

Obserwacja winna być tak prowadzona, by pozwoliła również na czas dowiedzieć się o ewentualnych próbach przejścia osób obserwowanych do działalności przestępczej.

Obserwację operacyjną wszczyna się w przypadku, gdy istnieją sprawdzone dane świadczące o prowadzeniu przez określone osoby wrogiej działalności opozycyjnej z wykorzystaniem w tym celu pewnych legalnych form działania (społecznych, zawodowych czy towarzyskich kontaktów), jak również w wypadku osób, co do których – chociaż brak jest danych świadczących o prowadzeniu przez nie w danym momencie wrogiej działalności – istnieją aktualne dane wskazujące, że z uwagi na wrogą postawę oraz wpływy i znaczenie w środowisku mogą podjąć taką działalność w określonych warunkach.

Obserwacji operacyjnej podlegają również, odpowiadający kryteriom określonym w przepisach szczególnych MSW, cudzoziemcy – obywatele krajów kapitalistycznych – oraz osoby, które w przeszłości (przed wojną, w czasie jej trwania lub po jej zakończeniu) pracowały w wywiadach państw kapitalistycznych lub pozostawały na ich usługach, a obecnie z racji zajmowanych stanowisk, miejsca zamieszkania, posiadanych znajomości w kraju lub za granicą mogą być wykorzystane ponownie przez obce wywiady.

Obserwację operacyjną prowadzi się w formie sprawy obserwacji operacyjnej.

Obserwacja powinna być tak prowadzona, aby w jak najkrótszym czasie uzyskać rozeznanie faktycznej działalności osób obserwowanych, ich postawy politycznej i kontaktów oraz pozycji społecznej, wpływów w danym środowisku, zdolności organizatorskich itp. i na podstawie tego rozeznania ocenić zakres zainteresowania się daną osobą.

W toku obserwacji należy dokonywać systematycznej selekcji, eliminując osoby, co do których w wyniku obserwacji ustalono nikłą szkodliwość polityczną, brak wpływów, osobistych walorów dla organizowania wrogiej działalności, szerszego politycznego oddziaływania i nie podejmowanie prób takiej działalności.

B. Przeciwdziałanie w toku obserwacji operacyjnej

W ramach obserwacji operacyjnej należy równoległe z rozpracowaniem prowadzić przeciwdziałanie wrogiej działalności osób obserwowanych.

Przeciwdziałanie takie związane jest z informowaniem instancji partyjnych i organów władzy o osobach prowadzących wrogą działalność, co umożliwi tym organom poczynienie odpowiednich posunięć politycznych, personalnych lub administracyjnych.

Prócz tych form przeciwdziałania należy również stosować tego rodzaju środki, jak np. przeprowadzenie rozmów ostrzegawczych, stosowanie określonych przedsięwzięć operacyjnych, które miałyby na celu obniżenie pozycji i znaczenia danej osoby w określonym środowisku, likwidację lub zmniejszenie skutków tej działalności, tworzenie warunków uniemożliwiających prowadzenie wrogiej działalności przez daną osobę w przyszłości itp.

W wypadku gdy osoba prowadząca wrogą działalność z wykorzystaniem pozycji legalnych narusza przepisy prawa, dokonując czynów niestanowiących same przez się przestępstw przeciwko Państwu, należy materiały oficjalne dotyczące danego faktu (np. notatkę informacyjną, oświadczenie osoby poszkodowanej czy świadka itd.) przekazać odpowiednim władzom (np. zawiadomienie o przestępstwie – milicji lub prokuratorowi, informacje o naruszeniu przepisów prawa administracyjnego – Prezydium Rady Narodowej odpowiedniego szczebla itp.).

W niektórych wypadkach dotyczących przestępstw pospolitych, gdy jest to celowe ze względów politycznych lub operacyjnych, dokumentację działalności przestępczej można przeprowadzić przy pomocy aparatu śledczego służby bezpieczeństwa w toku obserwacji, według zasad omówionych w Rozdziale II Działu III niniejszej instrukcji.

Rozdział III

Sprawdzenie operacyjne

Sprawdzenie operacyjne jest to proces ustalania wiarygodności i zgodności z rzeczywistością uzyskanych informacji i materiałów wstępnych o wrogiej działalności lub wyjaśniania, czy zaistniałe zdarzenie względnie zjawiska są wynikiem działalności przestępczej.

Sprawdzenie prowadzi się w formie sprawy operacyjnego sprawdzenia. Sprawdzenie operacyjne wszczyna się w wypadku gdy:

– uzyskane dane i informacje wstępne o wrogiej działalności (dokonanej lub zamierzonej) budzą wątpliwości ze względu na wiarygodność źródła informacji lub zgodność z rzeczywistością i zachodzi potrzeba ich sprawdzenia;

– zaistniałe fakty lub występujące zjawiska z uwagi na okoliczności im towarzyszące wymagają sprawdzenia, czy są wynikiem działalności przestępczej, a brak jeszcze podstaw do wszczęcia rozpracowania.

W prowadzeniu spraw sprawdzenia operacyjnego wykorzystuje się w zależności od potrzeby i możliwości wszystkie środki pracy operacyjnej, przy czym charakter tej kategorii sprawy wyznacza cel, dla którego je stosujemy. Z uwagi na to, że celem prowadzenia sprawy jest sprawdzenie faktów mających istotne znaczenie dla podjęcia decyzji o wszczęciu rozpracowania lub obserwacji, należy dążyć do uzyskania wszechstronnego naświetlenia tych faktów przez zebranie danych o okolicznościach im towarzyszących, potwierdzających lub negujących zarówno ich zaistnienie, jak również związek danych faktów z określoną osobą.

W wyjaśnianiu poszczególnych elementów winny być wykorzystane przede wszystkim możliwości już posiadanych tajnych współpracowników, jak też innych osób, które darzymy zaufaniem.

W procesie sprawdzania określonych zdarzeń lub zjawisk nasuwających podejrzenie działalności przestępczej duże znaczenie ma zwykle uzyskanie opinii fachowców, przeprowadzenie natychmiastowych ekspertyz i [odobnych] przedsięwzięć sprawdzających.

Elementy sprawdzenia występują i w pozostałych kategoriach spraw operacyjnych. Obowiązek sprawdzenia dotyczy w tym wypadku poszczególnych informacji o faktach istotnych dla danej sprawy.

Rozdział IV Sprawa obiektowa

Sprawę obiektową zakłada się na określone szczególnymi przepisami MSW instytucje, których rzeczywisty charakter cechuje wrogość do Polski Ludowej, a mianowicie: wrogie ośrodki wywiadowcze, przedstawicielstwa państw kapitalistycznych, instytucje Kościoła katolickiego i inne.

Celem prowadzenia spraw obiektowych jest organizowanie w stosunku do ww. instytucji trwałej i systematycznej kontroli operacyjnej całokształtu działalności i zamierzeń tych instytucji i osób w nich zatrudnionych, szczególnie w zakresie styków z obywatelami.

W toku prowadzenia sprawy obiektowej należy ujawniać osoby, których działalność kwalifikuje się, by objąć ją rozpracowaniem lub obserwacją w ramach odpowiednich kategorii spraw. Natomiast sprawdzanie sygnałów dotyczących poszczególnych osób należy przeprowadzać w ramach sprawy obiektowej, bez zakładania sprawy operacyjnego sprawdzenia.

Prowadząc sprawę obiektową, kierować się należy dążeniem do wnikliwego i szczegółowego rozpoznania całokształtu funkcjonowania instytucji, nie ograniczając się do rozpoznania tylko tych elementów, które noszą wyraźnie wrogi charakter. Tak szerokie ujęcie zainteresowań służby bezpieczeństwa pozwoli na prowadzenie bardziej efektywnego przeciwdziałania i ograniczania działalności danej instytucji.

W prowadzeniu sprawy obiektowej należy posługiwać się – w zależności od potrzeb – wszystkimi środkami pracy operacyjnej. Stosowanie tych środków winno być jednak obliczone na długotrwałość ich działania. Zalecenie to szczególnie odnosi się do tajnych współpracowników, pozyskiwanie których lub wprowadzenie powinno mieć na względzie możliwość głębokiego i trwałego dotarcia do najistotniejszych w działalności instytucji komórek.

Ponadto do sprawy obiektowej stosuje się odpowiednie przepisy dotyczące zasad prowadzenia innych kategorii spraw operacyjnych.

Rozdział V Postanowienia wspólne dla wszystkich kategorii spraw operacyjnych

Sprawy rozpracowania, obserwacji i sprawdzenia prowadzi się na osobę lub grupę osób. Sprawę na grupę zakłada się, gdy dwie lub więcej osób prowadzi wrogą działalność w ramach organizacji, w porozumieniu czy zмовie.

Sprawy rozpracowania i sprawdzenia operacyjnego mogą być zakładane nie tylko na określone osoby lub grupy, ale również na zaistniałe zdarzenie lub zjawisko (którego sprawcy nie są znani). Po ustaleniu określonych osób sprawy te stają się sprawami przeciwko osobie lub grupie.

O założeniu spraw wszystkich kategorii lub przekształcaniu ich decydują w zasadzie: w Ministerstwie i KWMO – Naczelnik Wydziału, w KPMO – Zastępca Komendanta KPMO do spraw bezpieczeństwa. W wypadku sprawy operacyjnego sprawdzenia przełożeni ci jednocześnie zobowiązani są określić, stosownie do charakteru sprawy i realnych możliwości, krótki termin jej zakończenia. Termin ten może być przez nich przedłużony stosownie do potrzeb, nie może jednak przekroczyć okresu jednego roku od momentu założenia sprawy. O ile sprawa operacyjnego sprawdzenia nie została zakończona w przeciągu roku, wyższy przełożony obowiązany jest dokonać analizy sprawy i – w niezbędnych przypadkach – zezwolić na przedłużenie ustalonego pierwotnie terminu prowadzenia sprawy.

O założeniu sprawy obiektowej decyduje: w Ministerstwie – Dyrektor Departamentu, w KWMO – Z[astęp]ca Komendanta Wojewódzkiego ds. bezpieczeństwa w porozumieniu z Dyrektorem właściwego Departamentu.

Decyzję o założeniu sprawy każdej kategorii podejmuje się poprzez zatwierdzenie wniosku pracownika operacyjnego. Wniosek taki winien zawierać wyczerpujące uzasadnienie wyjaśniające, w oparciu o posiadane materiały, treść podejrzeń i przyczyny założenia sprawy określonej kategorii. Gdy sprawę (każdej kategorii) założono na polecenie wyższego przełożonego (albo jednostki nadrzędnej), podejmuje on w tym zakresie również formalną decyzję, uzasadniając potrzebę założenia sprawy i ewent[ualnie] dając pisemne wytyczne w zakresie jej prowadzenia.

W wypadku uzyskania materiałów obciążających członka Partii należy poinformować o tym Sekretarza Komitetu Wojewódzkiego.

Tak samo należy postąpić w razie uzyskania takich materiałów co do innych osób zajmujących stanowiska znajdujące się w nomenklaturze instancji partyjnych.

DZIAŁ III

PROWADZENIE SPRAW OPERACYJNYCH

Rozdział I

Podstawowe zasady

Podstawowym celem każdej sprawy operacyjnej jest dążenie do ukrócenia wrogiej działalności względnie przynajmniej do ograniczenia szkód, jakie ta działalność może wyrządzić. Cel ten osiąga się przy pomocy różnych środków przeciwdziałania do aresztowania sprawców włącznie.

Stosownie do potrzeb możliwość zastosowania właściwych środków przeciwdziałania uzależniona jest od należyte przeprowadzonego rozpoznania, czyli obiektywnego i wszechstronnego zbadania wrogiej działalności, na co składa się wiele czynników charakteru zarówno przedmiotowego (rodzaj i charakter wrogiej działalności, obiektywne okoliczności), jak i podmiotowego (zależnego od osoby sprawcy).

Rozpoznanie tej działalności polega na:

- ustalaniu faktów, form i metod, charakteru, zakresu działalności oraz jej politycznego kierunku;
- wykrywaniu grup lub poszczególnych osób uprawiających taką działalność, jej kierunków i inspiratorów oraz ewentualnych ośrodków dyspozycyjnych w kraju i za granicą.

Ponadto przy rozpracowaniu wrogiej działalności przestępczej mogą wyłonić się jeszcze następujące dodatkowe zadania w zakresie rozpoznania:

- wykrywanie stosowanych środków przestępczej działalności (aparatura fotograficzna, broń, środki do tajnopisu, trucizny, środki finansowe i inne), ich pochodzenia i miejsca przechowywania;
- ustalanie sposobów łączności między rozpracowywanymi osobami oraz dróg łączności z zagranicą.

Do zadań w zakresie rozpoznania zaliczyć należy również ustalanie i wyjaśnianie wszystkich momentów (zarówno negatywnych, jak i pozytywnych) dotyczących osobowości sprawcy, a w szczególności jego aktualnej postawy politycznej, pobudek działania, pozycji i roli w najbliższym otoczeniu (organizacyjnym, zawodowym, towarzyskim).

Wszystkie te zadania, wynikające z konkretnej sytuacji operacyjnej i podporządkowane generalnemu celowi, winny znaleźć swe odbicie w planie prowadzenia sprawy. Plan taki jest dla pracownika środkiem pomocniczym w organizowaniu pracy operacyjnej w danej sprawie, a przełożonym ułatwia kontrolę.

Plan prowadzenia sprawy winien w zasadzie zawierać:

- zwięzłą charakterystykę materiałów znajdujących się w sprawie i ich ocenę;
- cel rozpracowania, obserwacji, sprawdzenia czy sprawy obiektowej oraz cząstkowe zadania (ustalenie treści i charakteru wrogiej działalności, jej form i środków, dokumentowanie poszczególnych faktów, rozpoznanie osobowości sprawcy, zakresu jego wpływów, zadania z dziedziny przeciwdziałania itp.);
- przedsięwzięcia i kombinacje operacyjne (sposób i środki ich realizacji, sposoby wprowadzania i wykorzystywania tajnych współpracowników, środki łączności, wykorzystanie techniki operacyjnej itp.);
- termin wykonania oraz nazwiska pracowników wykonujących poszczególne przedsięwzięcia.

Przy sporządzaniu planu pracy należy uwzględnić odpowiednio do kategorii sprawy ogólne zasady planowania:

- cel i poszczególne zadania winny być logicznie wyprowadzone z obiektywnie stwierdzonego stanu faktycznego, ustalonego na podstawie posiadanych materiałów i informacji;
- wszystkie przedsięwzięcia winny być podporządkowane jednolitej koncepcji – kierunkowi rozpracowania, obserwacji czy sprawdzenia – i systematycznie przybliżać osiągnięcie ostatecznego celu;
- wszystkie przedsięwzięcia winny być planowane w sposób realny, przy użyciu środków możliwych w danych warunkach do zastosowania;
- przeprowadzenie przedsięwzięć należy planować tak, aby w porę ujawnić sprawców, rozpoznać i zlikwidować wrogą działalność albo ograniczać jej szkodliwe skutki, dążyć do uzyskania materiałów dowodowych, nie dopuścić do ucieczki sprawców lub zniszczenia dowodów.

Plan nie powinien zawierać takich wstępnych obowiązkowych czynności, których wykonanie jest z reguły niezbędne, a więc samo przez się zrozumiałe (np. sprawdzenie w kartotece, zebranie opinii itp.).

Plan sporządza się do każdej sprawy niezależnie od kategorii.

Uwzględniając poważne wymogi, jakim winien odpowiadać plan prowadzenia sprawy, w zasadzie sporządzić go można dopiero wówczas, gdy istnieje już pewne minimum rozpoznania w sprawie. We wstępnej fazie prowadzenia sprawy ograniczyć się można zazwyczaj do dokonywania przedsięwzięć mających na celu wyświetlenie podstawowych problemów wynikających z posiadanych materiałów. W pewnych jednak przypadkach, zwłaszcza gdy te podstawowe problemy wyjaśnione zostały w toku sprawy operacyjnego sprawdzenia, możliwe jest opracowanie pełnego planu.

Plan podlega zatwierdzeniu przez przełożonych, którzy zezwolili na założenie sprawy, a w wypadku gdy sprawa pozostaje na kontroli jednostki nadrzędnej – wymaga jej akceptacji. Przełożeni ci zobowiązani są do nadzoru nad realizacją przewidzianych w planie przedsięwzięć.

Plan po zatwierdzeniu w zasadniczych swych założeniach wiąże pracownika. W miarę jednak rozwoju sytuacji operacyjnej i zmiany warunków działania należy plan, za zgodą właściwych przełożonych, odpowiednio korygować i uzupełniać.

W trakcie prowadzenia sprawy dla bardziej skomplikowanych przedsięwzięć i kombinacji operacyjnych (np. wprowadzenie lub wyprowadzenie tajnego współpracownika, tajne zdobycie materiałów itp.) oraz dla dokonywanych zatrzymań sporządza się odrębne cząstkowe plany. Plany te winny zawierać w zasadzie te same elementy co plan prowadzenia sprawy (cel, sposób i środki realizacji, terminy, wykonawcy) i podlegają zatwierdzeniu w tym samym trybie. Ze względu na to, że z poszczególnymi kategoriami spraw wiążą się różne cele, plany przedsięwzięć operacyjnych w sprawie rozpracowania, obserwacji, sprawdzenia i obiektowej w treści swej różnić się winny zakresem.

Tak więc o ile w sprawie sprawdzenia operacyjnego plan obejmować winien przedsięwzięcia zmierzające do wyjaśnienia przede wszystkim poszczególnych faktów będących przedmiotem podejrzeń, to w sprawie rozpracowania operacyjnego, obserwacji czy obiektowej zakresem planowanych przedsięwzięć – zgodnie z celem rozpracowania i obserwacji – objąć należy całokształt działalności instytucji lub osób rozpracowywanych czy obserwowanych.

Szczególną rolę w prowadzeniu spraw operacyjnych odgrywa celowe stosowanie kombinacji operacyjnych. Kombinacją operacyjną nazywamy zespół wzajemnie ze sobą powiązanych przedsięwzięć, podporządkowanych jednolitej koncepcji i zmierzających do osiągnięcia określonego celu. W związku z tym dla zastosowania kombinacji należy w każdym wypadku rozpatrzyć szczegółowo rzeczywistą sytuację i wybrać te wpływające z niej naturalne warunki, które nadają się do wykorzystania.

Celem kombinacji operacyjnej, która stanowi szczególnie ofensywne posunięcie w pracy operacyjnej, może być np. wprowadzenie do sprawy tajnego współpracownika, uzyskanie dowodów lub materiałów informacyjnych, przeciwdziałanie w realizacji wrogich zamierzeń, zatrzymanie osoby rozpracowanej lub obserwowanej itp.

Równoległe z prowadzeniem spraw operacyjnych w uzasadnionych wypadkach (zdarzenie o cechach przestępczych, dokumentacja działalności przestępczej itp.) winno być wszczynane postępowanie karne.

W wypadku wszczęcia postępowania karnego rozpracowanie, obserwację lub sprawdzenie należy prowadzić w ścisłym porozumieniu z aparatem śledczym, prowadzącym dochodzenie lub śledztwo, wykorzystując dla potrzeb sprawy operacyjnej materiały uzyskane w postępowaniu karnym. Z drugiej strony, z uwagi na prowadzone równoległe postępowanie karne, sprawa operacyjna winna być nakierowana [sic!] przede wszystkim na pomoc w realizacji celów tego postępowania, tj. wykrycie sprawców i zebranie dowodów procesowych.

Rozdział II

Dokumentowanie wrogiej działalności

Rozdział niniejszy odnosi się głównie do dokumentacji w toku rozpracowania wrogiej działalności przestępczej, lecz zawarte w nim postanowienia winny być stosowane odpowiednio do dokumentacji działalności objętej innymi kategoriami spraw.

Udokumentowanie antypaństwowej działalności przestępczej jest jednym z podstawowych zadań rozpracowania operacyjnego. Warunkuje ono likwidowanie w porę tej działalności i pociągnięcie sprawców do odpowiedzialności karnej.

Podobnie w sprawach obserwacji operacyjnej dokumentowanie wrogiej działalności jest często warunkiem umożliwiającym dokonanie czynności przeciwdziałających. Występuje tu jednak różnica w zakresie i formie dokumentacji. W sprawach rozpracowania operacyjnego zakres dokumentacji jest zwykle szerszy ze względu na konieczność uzyskania materiałów dla wszczęcia i prowadzenia – zgodnie z kpk (kwpk) – postępowania karnego, co zakłada potrzebę zdobywania materiałów, którym w momencie wszczęcia postępowania przygotowawczego można nadać formę dowodów procesowych. W sprawach obserwacji operacyjnej, których celem nie jest postępowanie karne, a posunięcia przeciwdziałające ze strony odpowiednich władz, dokumentacja z reguły nie wymaga formy procesowej, a ograniczyć się może do odpowiedniego zastosowania form ujętych w pkt. „a” i „c” niniejszego rozdziału. Jednakże wówczas, gdy w toku obserwacji ujawnione zostanie, iż osoby prowadzące wrogą działalność dokonują przestępstw pospolitych lub wykroczeń karno-administracyjnych, pozostających w związku z tą działalnością lub nawet niekiedy z nią niezwiązanych – dokumentację działalności przestępczej prowadzić należy wg zasad dotyczących rozpracowania.

Prace związane z dokumentowaniem działalności przestępczej rozpracowywanych osób należy prowadzić na przestrzeni całego procesu rozpracowania, zaczynając już od chwili jego wszczęcia.

W rozpracowaniu operacyjnym należy dążyć do uzyskania i utrwalenia:

a) wszelkich materiałów operacyjnych świadczących o istotnych dla danej sprawy okolicznościach. Materiały te, choć nie są dowodami w znaczeniu procesowym, jeżeli są sprawdzone i pochodzą z wiarygodnych źródeł, świadczą obiektywnie o działalności rozpracowywanych osób i posiadają ważne znaczenie dla dochodzenia (lub śledztwa), stanowiąc wydatną pomoc przy ustalaniu całokształtu okoliczności popełnienia przestępstwa i działalności sprawców;

b) materiałów operacyjnych, określających miejsce, gdzie znajdują się przedmioty mogące służyć jako dowody rzeczowe, i sposób ich uzyskania z chwilą zakończenia rozpracowania, wskazujących możliwości uzyskania innych dowodów procesowych (np. kto może być świadkiem w sprawie, możliwości zastosowania ekspertyzy itp.);

c) materiałów operacyjnych pod kątem późniejszego nadania im w toku postępowania karnego prawnej mocy dowodowej. Materiały te w swej pierwotnej postaci nie mogą być dowodami procesowymi z uwagi na to, że zostały uzyskane przed wszczęciem postępowania karnego, ale po wszczęciu postępowania można im, przy spełnieniu określonych warunków, nadać moc dowodu. Szczególne znaczenie ma tu (w wypadku gdy nie zostaje z miejsca wszczęte dochodzenie umożliwiające dokonanie przesłuchań) szybkie pobieranie oświadczeń od osób, które były świadkami naoczными lub ze słuchu określonych zdarzeń, wrogich wystąpień lub wypowiedzi. Oświadczenia takie stanowią poważną pomoc w przesłuchaniu tych osób w charakterze świadka w toku postępowania karnego;

d) dowodów procesowych, których zdobycie w czasie prowadzenia rozpracowania w określonych okolicznościach jest możliwe. Możliwości takie mają miejsce przeważnie wówczas, gdy równoległe z rozpracowaniem toczy się dochodzenie lub śledztwo lub gdy postępowanie karne wszczęte zostało w końcowym etapie rozpracowania, jeszcze przed jego zakończeniem. Z tego względu koniecznym jest włączenie aparatu śledczego służby bezpieczeństwa w takim momencie rozpracowania, w którym pojawia się możliwość procesowego usankcjonowania decydujących dowodów. Uzyskane w toku rozpracowania informacje o dowodach, które można będzie wykorzystać w toku postępowania karnego, winny być przez oficera śledczego zapoznającego się ze sprawą odnotowane na osobnych arkuszach, zawierających sporządzony w porządku chronologicznym:

- spis dowodów rzeczowych uzyskanych w czasie rozpracowania,
- spis osób przechowujących przedmioty mogące służyć jako dowody rzeczowe i opis miejsca, gdzie takie przedmioty się znajdują,
- spis osób, które mogą być przesłuchane w charakterze świadków w danej sprawie z zaznaczeniem faktów, o jakich mogą te osoby zeznawać,
- spis oświadczeń lub innych dokumentów, które po wszczęciu postępowania karnego można będzie przekształcić w dowody procesowe,
- spis miejsc, które należy poddać oględzinom, ekspertyz, które winny uzyskać moc procesową itp.

Cały proces dokumentowania i zbierania dowodów winien być nacechowany obiektywizmem i zmierzając do ustalenia prawdy materialnej. Dlatego też należy uwzględniać fakty przemawiające nie tylko przeciwko podejrzanemu, ale również świadczące na jego korzyść.

Dążność do uzyskania prawdy materialnej zakłada krytyczny stosunek do każdej informacji o faktach, zarówno od strony treści, jak i źródeł informacji. Obowiązkiem pracownika operacyjnego jest zatem

wszechstronna analiza informacji, uwzględniająca m.in. takie momenty, jak: właściwości (w zakresie prawdomówności, cech pamięci, umiejętności przekazywania spostrzeżeń itp.) osoby będącej źródłem informacji, okoliczności uzyskania przez nią wiadomości o danym fakcie itp.

Nawet wówczas, gdy stwierdzono, że określona wypowiedź osoby rozpracowywanej czy obserwowanej rzeczywiście miała miejsce i w swej treści pokrywa się w pełni z przekazaną nam informacją, niezbędnym jest sprawdzenie, czy działalność, o której mówiła wypowiedź, istotnie miała miejsce. Należy tu uwzględnić, w jakich okolicznościach wypowiedź ta miała miejsce, jakie pobudki mogły wchodzić w rachubę (np. chęć wyolbrzymiania przed współuczestnikami swych zasług w rozwijaniu wrogiej działalności itp.). Trzeba się również liczyć z możliwością próby celowego wprowadzenia w błąd organów bezpieczeństwa przez osobę rozpracowywaną, gdy domyśla się ona źródła naszych informacji.

Obowiązek sprawdzania odnosi się oczywiście także do wiadomości uzyskanych bezpośrednio przez funkcjonariusza służby bezpieczeństwa od osoby rozpracowywanej czy podejrzanej. Między innymi przyznanie się do wrogich, przestępczych czynów nie może być przyjęte bezkrytycznie, lecz wymaga sprawdzenia, czy fakty takie rzeczywiście miały miejsce i czy rzeczywiście dana osoba jest ich sprawcą.

Krytyczny stosunek obowiązuje również do dokumentów stanowiących źródło wiadomości o faktach czy nawet do przedmiotów mających charakter dowodów rzeczowych.

Krytyczna analiza nie może być jedynie biernym badaniem i konfrontowaniem posiadanych już informacji o faktach, lecz zakłada aktywny stosunek do badanych faktów, wyrażający się w uzyskiwaniu nowych danych potwierdzających lub negujących ich prawdziwość, a więc w sprawdzaniu.

DZIAŁ IV ZAKOŃCZENIE SPRAWY OPERACYJNEJ

Służba bezpieczeństwa kończy prowadzenie rozpracowania operacyjnego, obserwacji operacyjnej i odpowiednio operacyjnego sprawdzenia, jeżeli:

1. Wykryto sprawców wrogiej działalności przestępczej lub ujęto ukrywających się, rozpoznano oraz udokumentowano ich działalność i przeprowadzono w stosunku do nich postępowanie karne do rozprawy sądowej włącznie, a w stosunku do cudzoziemców niepodlegających sądownictwu polskiemu – wydano ich z kraju na podstawie odpowiedniego wniosku.

Rozpracowanie jednak winno być prowadzone nadal, aż do uprawomocnienia się wyroku, jeżeli zachodzi potrzeba wykrycia drogą operacyjną dalszych dowodów, zapobieżenia próbom matactwa, ustalenia zachowania się i nastrojów kontaktów osób pociągniętych do odpowiedzialności, bez względu na to, czy osoba podejrzana pozostaje na wolności.

Ponadto rozpracowanie powinno być prowadzone nadal, jeżeli aresztowano jedynie część uczestników grupy przestępczej.

2. Ustalono, że sprawcy wrogiej działalności prowadzonej z wykorzystaniem legalnych form sami zaprzestali tej działalności.

3. Rozpoznano działalność osób rozpracowywanych lub obserwowanych i odpowiednio do jej charakteru zastosowano przedsięwzięcia w zakresie przeciwdziałania oraz upewniono się, że w wyniku tych przedsięwzięć działalność ta została przerwana.

4. Uznano za celowe pozyskanie osoby rozpracowywanej lub obserwowanej do tajnej współpracy ze służbą bezpieczeństwa.

5. Ustalono, że osoby rozpracowywane lub obserwowane nie prowadziły wrogiej działalności, o którą je podejrzewano, lub że działalność będąca przedmiotem rozpracowania lub obserwacji nie ma charakteru wrogiego.

6. Osoba rozpracowywana lub obserwowana opuściła na stałe granice PRL (legalnie lub nielegalnie), jeśli na podstawie zebranych w toku prowadzenia sprawy materiałów uznano, że jej działalność za granicą nie wymaga dalszego zainteresowania operacyjnego.

7. Występują inne okoliczności wykluczające możliwość prowadzenia sprawy (np. śmierć, ciężka choroba).

Oprócz zakończenia rozpracowania operacyjnego istnieje możliwość jego przekształcenia w obserwację operacyjną. Występuje ona wówczas, gdy w toku rozpracowania okaże się, że działalność wroga osób rozpracowywanych nosi charakter odpowiadający kryteriom omówionym w Rozdziale II Działu II Część III.

Podobnie w sytuacji gdy stwierdzone zostanie, że osoba obserwowana podjęła wrogą działalność przestępczą, obserwację operacyjną przekształcić należy w rozpracowanie.

Sprawę operacyjnego sprawdzenia kończy się po uzyskaniu potwierdzenia lub zaprzeczenia materiałów wstępnych o wrogiej działalności. Sprawa operacyjnego sprawdzenia kończy się powzięciem decyzji o wszczęciu rozpracowania operacyjnego względnie obserwacji operacyjnej lub o odrzuceniu podejrzeń i zakończeniu prowadzenia sprawy.

Zakończenie prowadzenia sprawy obiektowej może nastąpić wówczas, gdy:

1. Instytucja będąca przedmiotem operacyjnego zainteresowania przestała istnieć lub
2. Instytucja taka zaprzestała swej wrogiej w stosunku do Polski Ludowej działalności.

O zakończeniu prowadzenia danej sprawy lub przekształcenia jej w sprawę innej kategorii decydują przełożeni upoważnieni do podejmowania decyzji o założeniu sprawy. Wniosek taki winien zawierać dokładne uzasadnienie przyczyn zakończenia sprawy lub jej przekształcenia.

W wypadku zakończenia sprawy wymieniony wniosek winien ponadto zawierać podsumowanie uzyskanych materiałów. W stosunku do osób, co do których zarzuty będące przedmiotem sprawy nie znalazły potwierdzenia, należy to wyraźnie we wniosku podkreślić. Przy charakteryzowaniu osób należy obiektywnie podać wszystkie momenty zarówno ujemnie, jak i dodatnio o nich świadczące.

Sprawy zakończone przekazuje się do archiwum Biura „C” MSW, a w jednostkach terenowych – do Wydziału „C” KWMO, z uwagą, czy i komu można sprawę udostępnić.

W kwestii zakończenia sprawy kierować się należy, niezależnie od istnienia przesłanek wskazanych pod pkt. 1 i 2, względami celowości (operacyjnej lub politycznej). Tak więc nie wolno bez określonej konieczności zrywać kontaktu z ustalonymi ugrupowaniami i ośrodkami, o ile wychodzą swymi powiązaniem za granicę wzgl[ędnie] są czynnikiem organizującym i inspirującym działalność na terenie kraju.

Wszelkie przedsięwzięcia zmierzające do przerwania wrogiej działalności w tego rodzaju sprawach powinny być uprzednio konsultowane z kierownictwem właściwego Departamentu celem ustalenia w każdym konkretnym wypadku właściwej linii postępowania. Rozeznanie rzeczywistych stosunków i układów personalnych we wrogich grupach i ośrodkach daje możliwość różnych rozwiązań nie tylko w drodze doraźnych likwidacji, powodujących zerwanie w ten sposób kontaktu z wrogiem na rzecz doraźnych efektów. Nawet w tych wypadkach, gdy areszt uznany zostanie za celowy i konieczny, przemyślenia wymaga sposób przeprowadzenia operacji, tak aby mimo zastosowania aresztu, nie utracić kontaktu z wrogiem. Nie wolno jednak dopuszczać do rozszerzania działalności ośrodków i grup, ich liczebnego rozrastania się, jak też realizacji tych ich zamierzeń, które wyrządzić by mogły poważne szkody.

DZIAŁ V

KONTROLA SPRAW ZASTRZEŻONYCH PRZEZ NADRZĘDNE JEDNOSTKI

Wydziały Departamentów operacyjnych Ministerstwa i Wydziały Komend Wojewódzkich MO zobowiązane są do aktywnej kontroli i pomocy w prowadzeniu spraw przez podległe im jednostki terenowe. Szczególny obowiązek w tym zakresie spoczywa na nich w stosunku do niektórych zastrzeżonych spraw, bardziej skomplikowanych i obejmujących swym zasięgiem kilka jednostek terenowych.

Tego rodzaju sprawy winny się znajdować pod stałym nadzorem jednostek nadrzędnych. Winno się to wyrażać z jednej strony w obserwowaniu sposobu prowadzenia sprawy, realizacji poszczególnych przedsięwzięć, uzyskiwanych informacji, doboru i pracy tajnych współpracowników itp., z drugiej zaś w pomocy w opracowywaniu planów pracy w danej sprawie, doborze tajnych współpracowników, koordynacji przedsięwzięć dokonywanych przez kilka jednostek (np. wojewódzkich i powiatowych), a nawet i praktycznej pomocy lub bezpośrednim udziale w realizacji przedsięwzięć operacyjnych.

Obowiązkiem jednostki kontrolującej jest również rozwijanie inicjatywy pracowników prowadzących sprawę w zakresie projektowania i realizacji przedsięwzięć w sprawie.

Jednostka prowadząca kontrolowaną sprawę zobowiązana jest każdorazowo uzyskać od jednostki kontrolującej zgodę na realizację zamierzonych w sprawie przedsięwzięć.

Materiały dot[yczące] kontrolowanej sprawy kompletowane są przez jednostkę nadrzędną w tzw. teczce kontrolnej.

Teczkę kontrolną zakłada się na polecenie Naczelnika Wydziału w Ministerstwie lub Komendzie Wojewódzkiej MO, a w wypadku sprawy obiektowej Dyrektora Departamentu operacyjnego.

W teczce kontrolnej zbiera się (w porządku chronologicznym) dokumenty i materiały charakteryzujące stan sprawy oraz pozwalające na dokonanie prawidłowej oceny przeprowadzonych i planowanych przedsięwzięć. W szczególności winno się w niej gromadzić informacje o założeniu sprawy, notatki i informacje sporządzone na podstawie materiałów zawartych w sprawie, odpisy ważniejszych doniesień uzyskanych do sprawy (względnie notatek ze spotkań z tajnymi współpracownikami lub informacji obywatelskich), plany przedsięwzięć operacyjnych w sprawie, korespondencję dotyczącą sprawy itp.

Po zakończeniu sprawy teczkę kontrolną zawierającą, poza innymi materiałami, odpis wniosku o zakończenie sprawy przekazać należy do archiwum.

CZEŚĆ IV

OBOWIĄZEK REJESTRACJI

Rejestracji dokonuje się w Biurze „C” lub właściwym Wydziale „C” KWMO, w ciągu 48 godzin od zaistnienia faktu lub wykonania czynności podlegającej rejestracji.

Obowiązek rejestracji obejmuje:

I. W zakresie pracy z tajnymi współpracownikami:

1. Sprawdzenie i rejestrację kandydata po zatwierdzeniu uzasadnienia doboru i planu opracowania kandydata.

2. Zawiadomienie o wypadku zaniechania opracowania lub niedojścia do skutku pozyskania.

3. Rejestrację nowo pozyskanego tajnego współpracownika (z zaznaczeniem, do jakiej sprawy jest wykorzystywany).

4. Zawiadomienie o przeniesieniu się tajnego współpracownika do innego powiatu lub województwa.

5. Zawiadomienie o zaniechaniu współpracy i eliminacji tajnego współpracownika.

6. Rejestrację gospodarza opracowywanego LK i jego mieszkania oraz ewentualne odwołanie.

7. Rejestrację zorganizowanego MK lub LK.

8. Zawiadomienie o eliminacji MK lub LK.

II. W zakresie spraw operacyjnych:

1. Założenie spraw operacyjnych i teczek kontrolnych.

2. Rejestrację osób objętych sprawami (w sprawach obiektowych rejestruje się tylko te osoby, co do których obowiązek taki istnieje w myśl ogólnych przepisów o rejestracji).

3. Zaniechanie lub przekształcenie spraw operacyjnych.

Osoby, w stosunku do których zarzuty będące przedmiotem sprawy nie znalazły potwierdzenia, winny być bezzwłocznie wycofane z ewidencji operacyjnej.

Szczegółowe zasady i tryb postępowania w związku z rejestracją normują odrębne przepisy.

Zatwierdzone do użytku służbowego przez Kolegium Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

MINISTERSTWO SPRAW WEWNĘTRZNYCH

ZARZĄDZENIE nr 006/70
MINISTRA SPRAW WEWNĘTRZNYCH
z dnia 1 lutego 1970 r.
w sprawie pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa resortu spraw
wewnętrznych

W celu dostosowania zasad i form pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa resortu spraw wewnętrznych do jej aktualnych zadań zarządza się, co następuje:

§ 1.

1. Wprowadza się do użytku służbowego instrukcję o pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa resortu spraw wewnętrznych, zwaną dalej instrukcją, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

2. Zadania i formy pracy Departamentu I oraz zasady, zakres i tryb współdziałania z tym Departamentem jednostek organizacyjnych resortu spraw wewnętrznych określają odrębne przepisy.

§ 2.

Za prawidłową realizację ustalonych w instrukcji zadań i zasad pracy operacyjnej odpowiedzialni są dyrektorzy właściwych departamentów (równorzędni) MSW, komendanci wojewódzcy i powiatowi (równorzędni) MO oraz ich zastępcy ds. Służby Bezpieczeństwa.

§ 3.

Dyrektorzy departamentów: II, III i IV, każdy w swoim zakresie działania, określają:

- 1) kategorie osób, na które powinny być prowadzone kwestionariusze ewidencyjne,
- 2) obiekty i zagadnienia, na które powinny być prowadzone sprawy obiektowe.

§ 4.

Dyrektor Biura „C” wprowadzi wzory druków dostosowane do form pracy operacyjnej ustalonych w instrukcji.

§ 5.

Dyrektor Departamentu Szkolenia i Wydawnictw:

1) uwzględni w programach nauczania w szkołach i ośrodkach szkolenia i doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Bezpieczeństwa i funkcjonariuszy Służby Milicji problematykę zasad i form pracy operacyjnej ustalonych w instrukcji,

2) zorganizuje w terminie do dnia 31 grudnia 1970 r., w ramach doskonalenia zawodowego, przeszkolenie z zakresu problematyki instrukcji funkcjonariuszy Służby Bezpieczeństwa i Służby Milicji wykonujących pracę operacyjną.

§ 6.

1. Tracą moc:

– Instrukcja nr 001/59 z dnia 25 lutego 1959 r. o zasadach organizacji pracy Referatów do spraw bezpieczeństwa KPMO,

– Zarządzenie nr 0121/60 MSW z dnia 2 lipca 1960 r. w sprawie nowych przepisów o podstawowych środkach i formach pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa,

– Zarządzenie nr 076/62 MSW z dnia 14 kwietnia 1962 r. w sprawie upoważnienia funkcjonariuszy operacyjnych Służby Bezpieczeństwa do wykonywania niektórych czynności dochodzeniowych.

2. Do czasu wydania przepisów wykonawczych, o których mowa w § 3, utrzymuje się moc przepisów dotychczasowych, o ile nie są sprzeczne z postanowieniami Instrukcji.

§ 7.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 15 lutego.

MINISTER
K[azimierz] Świątała

TAJNE SPEC[JALNEGO]
ZNACZENIA

INSTRUKCJA

o pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa resortu spraw wewnętrznych

Instrukcja o pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa wydana w 1960 roku odpowiadała ówczesnym warunkom pracy operacyjnej. Od tego czasu nastąpiły jednak istotne zmiany w działalności antykomunistycznych ośrodków dywersji i szpiegostwa. Dywersja polityczna, ideologiczna, psychologiczna i ekonomiczna stała się głównym instrumentem walki z krajami socjalistycznymi.

W okresie tym dokonały się istotne przemiany w życiu naszego narodu. W wyniku realizacji wytycznego przez Partię programu budownictwa socjalistycznego wzmocniły się polityczne, ideologiczne i ekonomiczne podstawy socjalizmu w naszym kraju. Pogłębiła się jedność polityczna społeczeństwa, ugruntowała się świadomość socjalistyczna, wzrosła kierownicza rola Partii. W następstwie tego dokonały się także pozytywne przemiany w postawach byłych członków wrogich ugrupowań. Zawężona została baza społeczno-polityczna i ograniczona możliwość oddziaływania zagranicznych ośrodków wywiadowczo-dywersyjnych i elementów wrogich w kraju.

Doświadczenie budownictwa socjalistycznego i komunistycznego wskazuje, że nawet po likwidacji antagonistycznych przeciwieństw klasowych pozostają wrogie grupy i osoby występujące przeciwko systemowi socjalistycznemu bądź podatne na oddziaływanie wrogich ośrodków dywersji i szpiegostwa, albowiem dopóki będzie istniał imperializm – nie zaprzestanie on inspirowania i organizowania antykomunistycznej działalności.

Polska ze względu na swą rolę we wspólnocie państw socjalistycznych i położenie geograficzne jest nadal stałym obiektem zainteresowań, ataku i dywersji ze strony ośrodków imperialistycznych działających głównie z terenu Europy Zachodniej, a zwłaszcza z NRF. W ostatnich latach nastąpiła rozbudowa ośrodków dywersji i szpiegostwa, wzrasta liczba specjalistów zajmujących się zwalczaniem komunizmu, rośnie ilość wrogich publikacji. Wzrosło nasilenie dywersji radiowej, a w najbliższych latach należy spodziewać się oddziaływania dywersyjnej propagandy drogą telewizyjną. Ostatnio ośrodki dywersji zostały zasilone nowymi kadrami spośród osób, które emigrowały z kraju i powodowane nienawiścią do PRL wykorzystują do wrogich celów posiadany zasób informacji.

Rozszerza się ruch osobowy z krajami kapitalistycznymi, w których rozbudowywane są specjalne systemy pracy nad przyjeżdżającymi do tych krajów, jak i wyjeżdżającymi z krajów kapitalistycznych do krajów socjalistycznych. Wzrosła liczba różnych najemnych pośredników i ankieterów prowadzących indagację wywiadowczą i wywierających różne formy nacisku na naszych obywateli.

Nasila się penetracyjno-dywersyjna działalność koncernów i firm kapitalistycznych mająca na celu utrudnianie i hamowanie rozwoju gospodarki narodowej krajów socjalistycznych.

Socjalizm jako system społeczny sprawdził się w praktyce jako system najlepszy i zdobył sobie duży autorytet wśród mas pracujących całego świata. W związku z tym ośrodki dywersji i siły wewnętrznej kontrrewolucji nie atakują socjalizmu wprost, lecz w sposób zamaskowany, i pod pozorem jego „ulepszania” stosują różne metody i środki działania zmierzające do „zmiękczenia” i wewnętrznej „erozji” socjalizmu.

W ostatnich latach głównym narzędziem działalności dywersyjnej imperializmu jest rewizjonizm, syjonizm i trockizm – działające we wzajemnym politycznym i organizacyjnym powiązaniu.

Prawidłowością współczesnej walki z dywersją jest to, że każda z wrogo działających grup czy osób nawiązuje kontakty z ośrodkami antykomunistycznymi w krajach kapitalistycznych. Ośrodki dywersji inspirową wrogą działalność w kraju, wspierają ją finansowo i technicznie. Pierwszoplanowym zadaniem Służby Bezpieczeństwa jest ujawnianie tych powiązań.

Proces budowy socjalizmu w naszym kraju odbywa się w warunkach istnienia stosunkowo silnej struktury kleru katolickiego. Proces przeobrażeń socjalistycznych spowodował również wśród kleru pozytywną

polaryzację, wzrosła liczba księży uznających nieodwracalność zmian socjalistycznych w strukturze społecznej naszego kraju. Niemniej większa część hierarchii kościelnej stoi na pozycjach antykomunistycznych.

Rozpoznanie zamiarów hierarchii kościelnej i postawy kleru jest istotnym problemem pracy Służby Bezpieczeństwa.

Stwierdzono, że ośrodki dywersji i szpiegostwa oraz wrogie elementy w kraju szczególnie aktywizują się w okresie kryzysów międzynarodowych oraz trudności wewnętrznych w krajach socjalistycznych. Zwłaszcza w takich sytuacjach ośrodki dywersji i szpiegostwa będą poszukiwać ludzi politycznie podatnych i skłonnych do podjęcia wrogiej działalności.

Służba Bezpieczeństwa winna ujawniać nie tylko konkretne fakty wrogiej działalności, ale również dostrzegać ujemne zjawiska społeczne (jak np. przyczyny powodujące destrukcyjne zachowanie się poszczególnych grup i środowisk społecznych); winna przewidywać możliwość wystąpienia prób naruszenia porządku i bezpieczeństwa i być stale przygotowaną do sprawnego reagowania.

Resort spraw wewnętrznych i jego organy bezpieczeństwa powołany do ochrony ustroju, interesów politycznych i gospodarczych Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej przed wrogą działalnością prowadzi działania w tym zakresie w oparciu o wytyczne Partii, dyrektywy Rządu, przepisy prawa, we współdziałaniu z właściwymi organami państwowymi, a w szczególności z organami Ministerstwa Obrony Narodowej, Ministerstwa Sprawiedliwości, Prokuratury Generalnej i Najwyższej Izby Kontroli.

Wytyczony przez Partię program rozwoju kraju stawia przed organami bezpieczeństwa resortu spraw wewnętrznych coraz poważniejsze zadania. Wynika z nich potrzeba zwiększenia ofensywności w rozpoznawaniu ośrodków dywersji i szpiegostwa, ich metod, zamiarów, działań i powiązań – w celu skutecznego zapobiegania i ograniczania wrogiej działalności w kraju.

Organy bezpieczeństwa resortu spraw wewnętrznych, realizując swe zadania, winny przyczyniać się do umacniania ludowej praworządności, dyscypliny społecznej i państwowej oraz do ochrony tajemnicy państwowej, osiągnięć nauki, techniki i ekonomiki, a o ujawnionych faktach wrogiej działalności i wynikach swej pracy informować instancje partyjne oraz zainteresowane organy administracji państwowej i gospodarczej.

Wraz ze wzrostem socjalistycznej świadomości społeczeństwa wzrósł autorytet organów władzy ludowej i administracji państwowej, a w tym i organów bezpieczeństwa i milicji. Wzrosło zaufanie społeczne do Służby Bezpieczeństwa, czego wyrazem są coraz częściej samorzutnie zgłaszane przez obywateli informacje o wrogiej działalności oraz aktywne angażowanie się obywateli do prac społecznych na rzecz bezpieczeństwa i porządku w kraju. Podstawowym warunkiem skutecznej pracy resortu spraw wewnętrznych i jego organów bezpieczeństwa jest zaufanie społeczeństwa i współdziałanie z nim w zakresie zapobiegania i zwalczania wrogiej działalności. Służba Bezpieczeństwa, korzystając w swej pracy z pomocy obywateli PRL, którzy w poczuciu obowiązku społecznego wyrażają chęć informowania jej o dostrzeżonych szkodliwych faktach i zjawiskach, powinna dążyć do wyzwalania tych inicjatyw.

Środki i metody pracy Służby Bezpieczeństwa winny być stale doskonalone i wzbogacane najnowszymi osiągnięciami nauki i techniki.

ROZDZIAŁ I

ZADANIA SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA

Zadaniem Służby Bezpieczeństwa jest zapobieganie wrogiej działalności, aktywne i systematyczne rozpoznawanie wrogo działających osób, grup i ośrodków oraz wykrywanie sprawców przestępstw antypaństwowych.

§ 1. Zapobieganie

Główny wysiłek w działaniu Służby Bezpieczeństwa winien być skierowany na zapobieganie wrogiej działalności. Rozróżnia się zapobieganie szczególne i ogólne. Zapobieganie szczególne ma na celu niedopuszczenie do popełnienia przestępstwa, natomiast ogólne zmierza do zapobieżenia sytuacjom sprzyjającym podejmowaniu wrogiej działalności. W zapobieganiu szczególnym i ogólnym Służba Bezpieczeństwa stosuje metody i środki działania właściwe w danej sytuacji, a przede wszystkim rozmowy wyjaśniające i ostrzegawcze lub też przewidziane przepisami prawa zakazy i nakazy oraz środki przymusu. Ważnym

czynnikiem zapobiegania ogólnego oraz umacniania poczucia porządku, praworządności i dyscypliny społecznej jest wykrycie i ukaranie sprawcy przestępstwa.

§ 2. Rozpoznanie

1. Rozpoznanie służy zapobieganiu wrogiej działalności i polega na zdobywaniu informacji o zamiarach, planach, metodach i formach wrogiej działalności.

2. Rozpoznanie obejmuje w szczególności ujawnianie osób i grup inspirujących i przygotowujących warunki do podjęcia wrogiej działalności lub zaangażowanych w jej prowadzenie oraz ustalanie wrogich ośrodków zagranicznych, ich programu działania, struktury, składu osobowego i powiązań z innymi ośrodkami, kontaktów i dróg łączności z osobami w kraju, stosowanych środków technicznych i propagandowych.

3. Za organizację i koordynację działalności rozpoznawczej w kraju odpowiedzialne są właściwe departamenty – każdy w zakresie swego działania. Za rozpoznanie wrogich ośrodków w krajach kapitalistycznych odpowiedzialny jest Departament I.

4. O wynikach rozpoznania Służba Bezpieczeństwa informuje odpowiednie instancje partyjne oraz zainteresowane organy władzy i administracji państwowej i gospodarczej.

§ 3. Wykrywanie

1. Służba Bezpieczeństwa jest odpowiedzialna za aktywne wykrywanie przestępstw przeciwko państwu i bezpieczeństwu publicznemu określonych w Kodeksie Karnym i innych przepisach prawa. Każde przestępstwo antypaństwowe winno być wykryte i udokumentowane, a jego sprawca pociągnięty do odpowiedzialności karnej. W celu wykrycia sprawców przestępstw stosuje się ustalone w niniejszej instrukcji metody i środki pracy operacyjnej oraz czynności przewidziane w Kodeksie Postępowania Karnego. Stopień wykrywalności sprawców przestępstw jest jednym z podstawowych kryteriów oceny wyników pracy Służby Bezpieczeństwa.

2. Służba Bezpieczeństwa może prowadzić sprawy dotyczące przestępstw kryminalnych i gospodarczych bądź włączać się do spraw prowadzonych przez jednostki Służby Milicji, jeżeli przemawiają za tym szczególne względy polityczne lub operacyjne.

§ 4. Działania na wypadek poważnego zagrożenia porządku i bezpieczeństwa publicznego

Służba Bezpieczeństwa, uwzględniając możliwość poważnego naruszenia porządku i bezpieczeństwa publicznego w kraju, powinna wspólnie ze Służbą Milicji zapobiegać warunkom sprzyjającym powstaniu takiej sytuacji. Służby te winny stale doskonalić system pracy przewidziany do działań w warunkach poważnego naruszenia porządku i bezpieczeństwa, jak również na wypadek zagrożenia zewnętrznego.

Zadania i organizację działań poszczególnych służb w tych warunkach regulują odrębne przepisy.

§ 5. Współdziałanie Służby Bezpieczeństwa, Służby Milicji i innych organów resortu spraw wewnętrznych

1. Warunkiem efektywnego i skutecznego realizowania zadań Służby Bezpieczeństwa jest koordynacja i współdziałanie wszystkich organów resortu w zakresie ochrony porządku i bezpieczeństwa publicznego.

2. Komendant Główny Milicji Obywatelskiej, Dyrektor Departamentu Społeczno-Administracyjnego, Szef Głównego Inspektoratu Ochrony Przemysłu oraz komendanci wojewódzcy i powiatowi (równorzędni) MO stawiają podległym lub nadzorowanym jednostkom określone konkretne zadania związane z realizacją kierunków pracy Służby Bezpieczeństwa i systematycznie sprawdzają ich realizację.

3. Służba Milicji obowiązana jest do udzielania niezbędnej pomocy i dalszego pogłębiania oraz zacieśniania współdziałania ze Służbą Bezpieczeństwa w realizacji stojących przed nią zadań. Służba Milicji winna w szczególności przekazywać terminowo i w odpowiedniej formie informacje interesujące Służbę Bezpieczeństwa. Szczególnie uwzględniać należy realizację zadań Służby Bezpieczeństwa w tych komendach (miejskich, dzielnicowych i posterunkach) MO, w których nie ma referatów do spraw bezpieczeństwa. Służba Bezpieczeństwa winna przekazywać Służbie Milicji Obywatelskiej informacje wchodzące w zakres jej działalności.

4. Funkcjonariusze Służby Milicji i innych organów, o których mowa w ust. 2, winni być systematycznie szkoleni i instruowani w zakresie problematyki pracy Służby Bezpieczeństwa.

ROZDZIAŁ II

PODSTAWOWE ZASADY PRACY OPERACYJNEJ I JEJ ORGANIZACJA

§ 6. Zasady pracy operacyjnej

Organy resortu spraw wewnętrznych realizują zadania wynikające z dyrektyw partii i rządu zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, kierując się zasadami:

- praworządności i ochrony autorytetu władzy ludowej,
- obiektywności, tj. uwzględniania przy analizie i ocenie każdej informacji dotyczącej osoby, faktu lub zjawiska zarówno danych potwierdzających, jak też negujących jej prawdziwość,
- efektywności i skuteczności, tj. osiągania zakładanych celów w planowanym zakresie, przy racjonalnym zastosowaniu środków i metod,
- tajności, tj. zachowania w tajemnicy zainteresowań i czynności operacyjnych przed nieuprawnionymi osobami.

§ 7. Programowanie i planowanie pracy operacyjnej

1. Praca operacyjna winna być programowana i planowana. Programowanie polega na wytyczeniu ogólnych kierunków przyszłych działań jednostki oraz na optymalnym dostosowywaniu środków przewidzianych dla ich realizacji. Za programowanie działań odpowiedzialny jest kierownik jednostki. Programowanie pracy operacyjnej winno wynikać z wytycznych Kierownictwa MSW oraz z oceny stanu porządku i bezpieczeństwa publicznego. Ocena stanu bezpieczeństwa winna uwzględniać:

- występowanie na danym terenie grup i osób będących przedmiotem szczególnego zainteresowania wrogich ośrodków,
- przejawy wrogiej działalności (nasilenie, formy, miejsca, w których wystąpiły),
- stopień aktywności przeciwników politycznych pozostających w zainteresowaniu operacyjnym,
- stopień zagrożenia danego terenu penetracją wywiadowczą,
- przejawy działalności reakcyjnej części kleru katolickiego i innych wyznań,
- występowanie na danym terenie negatywnych tendencji i zjawisk mogących zakłócić porządek i bezpieczeństwo publiczne,
- stopień zagrożenia ważnych obiektów znajdujących się na danym terenie,
- stopień nasilenia przestępczości kryminalnej.

Ocenę stanu bezpieczeństwa w skali kraju w układzie pionowym opracowują dyrektorzy departamentów operacyjnych MSW, każdy w zakresie swego działania, i przedstawiają do akceptacji właściwemu członkowi kierownictwa MSW. W KWMO (równorzędnych) ocenę stanu bezpieczeństwa opracowują naczelnicy właściwych wydziałów i przedstawiają do akceptacji I zastępcy komendanta wojewódzkiego (równorzędnego) MO do spraw Służby Bezpieczeństwa.

Ocenę stanu bezpieczeństwa na terenie województwa opracowuje zastępca komendanta wojewódzkiego (równorzędnego) MO ds. Służby Bezpieczeństwa w porozumieniu z komendantem wojewódzkim (równorzędnym) MO, a na terenie powiatu zastępca komendanta powiatowego MO do spraw Służby Bezpieczeństwa w porozumieniu z komendantem powiatowym (równorzędnym) MO.

2. Na podstawie opracowanych programów działań sporządza się plany pracy precyzujące przedsięwzięcia operacyjne i ustalające wykorzystanie w tym celu odpowiednich sił i środków. Plany pracy operacyjnej powinny określać: cel, sposób jego osiągnięcia, siły i środki przewidywane do użycia, terminy rozwiązywania długofalowych i bieżących problemów pracy operacyjnej oraz kontrolę wykonania tych planów.

3. Ustala się następujące rodzaje planów pracy operacyjnej:

- okresowe plany problemowe, ustalające podstawowe kierunki działań operacyjnych w układzie terytorialnym lub pionowym; opracowują je departamenty MSW, komendy wojewódzkie i powiatowe (równorzędne) MO oraz wydziały w departamentach i KWMO (równorzędnych);

– plany wykonawcze, precyzujące cel, sposób i terminy realizacji konkretnych przedsięwzięć operacyjnych; sporządza się je w szczególności dla działań operacyjnych w ramach prowadzonych spraw.

4. Plany, w miarę rozwoju sytuacji operacyjnej, zmiany warunków działania, należy systematycznie aktualizować i korygować.

5. Okresowe plany problemowe i plany wykonawcze zatwierdzają właściwi przełożeni.

§ 8. Zasady podejmowania decyzji

1. Efektywność i skuteczność pracy operacyjnej zależy od prawidłowych decyzji kierowników wszystkich szczebli organizacyjnych. Decyzja winna być politycznie słuszna, operacyjnie celowa i racjonalna oraz ściśle określająca zastosowanie niezbędnych sił i środków. Każdy przełożony, podejmując decyzję, winien przewidywać jej skutki, liczyć się z jej organizacyjnymi i społecznymi następstwami oraz kosztami.

2. Decyzje w zakresie działań operacyjnych winny być wyrażane na piśmie.

3. W organizacyjnym systemie pracy operacyjnej obowiązuje zasada jednoosobowej odpowiedzialności.

§ 9. Dobór, wychowanie i szkolenie kadr Służby Bezpieczeństwa

1. Zmieniające się warunki pracy Służby Bezpieczeństwa wymagają stałej troski o dobór, wychowanie i szkolenie kadr.

2. Do pracy operacyjnej w Służbie Bezpieczeństwa winni być przyjmowani przede wszystkim wyróżniający się funkcjonariusze MO i pracownicy innych organów resortu spraw wewnętrznych przydatni do tej pracy.

3. Wychowanie i szkolenie jako proces ciągły winno trwać przez cały okres pracy w Służbie Bezpieczeństwa. Wychowanie funkcjonariuszy Służby Bezpieczeństwa należy do podstawowych obowiązków przełożonych i powinno być prowadzone przy współdziałaniu organizacji partyjnych. Wychowanie kadr ma na celu kształtowanie socjalistycznych postaw ideowych, rozwijanie uczuć patriotycznych i internacjonalistycznych, umacnianie poczucia obowiązku, ofiarności i dyscypliny służbowej – zgodnie z ideowo-politycznymi założeniami Partii. Szczególne znaczenie w procesie wychowania ma osobisty przykład przełożonych.

4. Warunkiem podnoszenia efektywności pracy operacyjnej jest stałe doskonalenie umiejętności zawodowych, pogłębianie wiedzy o przeciwniku oraz upowszechnianie skutecznych metod pracy.

ROZDZIAŁ III

TAJNI WSPÓŁPRACOWNICY I INNE ŹRÓDŁA INFORMACJI

W zwalczaniu wrogiej działalności podstawowe znaczenie ma zapewnienie dopływu informacji z interesujących Służbę Bezpieczeństwa dziedzin. Szczególną rolę w tym zakresie spełniają tajni współpracownicy.

Właściwy dobór tajnych współpracowników i ich prawidłowe rozmieszczenie oraz odpowiednio zorganizowana praca z tajnymi współpracownikami zapewnia ofensywność działań operacyjnych.

Służba Bezpieczeństwa obok tajnych współpracowników korzysta również z pomocy obywateli udzielających informacji o dostrzeżonych szkodliwych społecznie faktach i zjawiskach, z pomocy organów administracji, a także biegłych i specjalistów.

Służba Bezpieczeństwa korzysta ponadto z takich źródeł dopływu informacji, jak: środki techniki operacyjnej, obserwacja, przeszukiwanie pomieszczeń, materiały archiwalne, kartoteki.

§ 10. Tajni współpracownicy i ogólne zasady ich pozyskiwania

1. Tajni współpracownicy – to osoby celowo pozyskane do współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa i wykonujący zadania w zakresie zapobiegania, rozpoznania i wykrywania wrogiej działalności.

2. Każde pozyskanie tajnego współpracownika powinno być poprzedzone analizą istniejących potrzeb oraz możliwości kandydata w zakresie wykonywania aktualnych lub perspektywicznych zadań.

3. Podstawą pozyskania tajnego współpracownika do współpracy może być:

– materiał kompromitujący, jeżeli można domniemywać, że obawa przed jego wykorzystaniem skłoni kandydata do wyrażenia zgody na współpracę,

- w wyjątkowych wypadkach – posiadane dowody przestępczej działalności,
- dążenie do uzyskania korzyści osobistych.

W szczególnych i operacyjnie niezbędnych przypadkach mogą być stwarzane warunki umożliwiające pozyskanie tajnego współpracownika.

4. Przy zapobieganiu i wykrywaniu wrogiej działalności mogą być pozyskiwane do współpracy osoby, które wyrażą na to zgodę, kierując się poczuciem obywatelskiej odpowiedzialności za bezpieczeństwo i porządek publiczny. Pozyskanie takiej osoby w charakterze tajnego współpracownika wymaga gruntownego rozważenia i uzasadnienia ważnymi potrzebami operacyjnymi.

5. Dobór kandydata na tajnego współpracownika i jego pozyskanie wymaga akceptacji: w Ministerstwie i KWMO – naczelnika wydziału, a w KPOM – zastępcy komendanta powiatowego MO ds. Służby Bezpieczeństwa. Dyrektorzy departamentów MSW i I zastępcy komendantów wojewódzkich MO ds. Służby Bezpieczeństwa mogą zastrzec sobie prawo osobistego zatwierdzania pozyskań dokonywanych przez podległe im jednostki.

6. W przypadkach wykorzystywania dowodów przestępczej działalności lub materiałów kompromitujących decyzje podejmują dyrektorzy departamentów MSW lub I zastępcy komendantów wojewódzkich MO ds. Służby Bezpieczeństwa. Podsekretarze Stanu w MSW mogą zastrzec sobie obowiązek uprzedniego uzgodnienia decyzji wykorzystania dowodów przestępczej działalności.

7. Pozyskanie obywatela innego państwa wymaga zgody właściwego dyrektora departamentu MSW.

8. Nie wolno pozyskiwać do współpracy członków PZPR. W wyjątkowych, uzasadnionych operacyjnie przypadkach pozyskanie tajnego współpracownika będącego członkiem Partii może nastąpić wyłącznie za zgodą I Sekretarza KW PZPR lub kierownika właściwego wydziału KC PZPR.

§ 11. Przygotowanie pozyskania tajnego współpracownika

1. W procesie doboru kandydatów na tajnych współpracowników należy uwzględnić:

- aktualne i perspektywiczne możliwości informowania o osobach i problemach lub realizacji innych zadań operacyjnych w grupach środowiskowych albo w obiektach będących przedmiotem zainteresowania operacyjnego Służby Bezpieczeństwa,
- odpowiednie, w stosunku do osób interesujących Służbę Bezpieczeństwa, walory osobiste (poziom intelektualny, zainteresowania, upodobania itp.),
- predyspozycje psychiczne, a w szczególności łatwość nawiązywania kontaktów, umiejętność zachowania się w sytuacjach trudnych, zdolność szybkiego podejmowania decyzji.

2. Proces doboru kandydata na tajnego współpracownika obejmuje czynności związane z jego opracowaniem, tj. zebraniem o nim informacji pozwalających na określenie jego przydatności do zadań dla niego przewidzianych i ustalenie podstaw pozyskania go do współpracy.

3. Kandydata opracowuje się przy pomocy odpowiednich środków pracy operacyjnej.

Jeżeli wyniki opracowania uzasadniają podjęcie decyzji zezwalającej na pozyskanie kandydata – należy:

- w oparciu o analizę i ocenę zebranych informacji określić podstawę i taktykę pozyskania oraz treść i sposób przeprowadzenia rozmowy z kandydatem,

- przygotować odpowiednie warunki spotkania, stosowne do pozycji zawodowej i społecznej kandydata, oraz zapewnić tajność spotkania,
- ustalić sposób sprowadzenia kandydata na miejsce spotkania,
- ustalić sposób postępowania w przypadku nieudanego pozyskania.

§ 12. Pozyskanie tajnego współpracownika

1. Pozyskanie tajnego współpracownika może być aktem jednorazowym lub procesem stopniowego angażowania go do współpracy. Proces ten polega na kształtowaniu pozytywnego stosunku kandydata do wykonywania zleconych mu zadań. O rzeczywistym pozyskaniu do współpracy stanowi otrzymanie wartościowych informacji w trakcie pozyskiwania lub wykonanie zleconego zadania.

2. Pozyskanie do współpracy jest ważnym elementem pracy operacyjnej i wymaga gruntownego przygotowania się funkcjonariusza do jego realizacji. Taktyka pozyskania powinna być elastyczna, uwzględniać cechy osobowe pozyskiwanego i przyjętą podstawę pozyskania. W trakcie pozyskiwania dążyć należy do wytworzenia takiej sytuacji, w której pozyskiwany wyrazi gotowość udzielania pomocy Służbie Bezpie-

czeństwa. Pozyskując kandydata na podstawie materiałów kompromitujących lub dowodów przestępczej działalności, należy je wykorzystywać tylko w zakresie niezbędnym do skłonienia kandydata do współpracy i w taki sposób, aby nie spowodować ujawnienia źródła informacji.

3. Jeżeli w toku rozmowy stwierdzi się możliwość pozyskania kandydata, należy dążyć, aby kandydat sam zaproponował gotowość udzielania pomocy. Jeśli takiej gotowości nie wyraża, należy przedstawić mu propozycję współpracy. W wypadku wahań i obiekcji kandydata, których nie udało się przezwyciężyć, a nie odmawia on kategorycznie zgody na współpracę, należy dążyć do zapewnienia dalszych z nim spotkań. Jeżeli faktyczny cel pozyskania budziłby obiekcje u kandydata, można zastosować pozyskanie kandydata pozornie dla innego celu niż zamierzony. Zadania, zgodne z właściwym celem pozyskania, należy zlecać po stwierdzeniu gotowości współpracy dla celu założonego.

4. Spotkanie, na którym uzyskano zgodę kandydata na współpracę, powinno być zakończone przyjęciem informacji z zakresu zadań, dla realizacji których został on pozyskany, oraz zobowiązania o zachowaniu w tajemnicy faktu współpracy. W zależności od potrzeby i zgody pozyskiwanego należy przyjąć zobowiązanie o współpracy i ustalić jego pseudonim. Ponadto należy pouczyć pozyskanego o obowiązkach i metodach działania, a w szczególności o:

- zasadach postępowania przy wykonywaniu zleconych do wykonania zadań,
- obowiązku prawdomówności i obiektywnego informowania,
- zasadach i sposobie przekazywania informacji,
- zasadach i formach utrzymywania łączności (system spotkań planowych, rezerwowych oraz obustronny sposób porozumienia się w przypadku nagłej potrzeby). Zakres zleconych zadań winien być odpowiednio dostosowany do treści informacji, jakie przekazał pozyskiwany, i uzależniony od stopnia zaufania, jakim można darzyć pozyskanego.

5. Proces przygotowania i sposób pozyskania tajnego współpracownika winien być przeprowadzony ze szczególną starannością i zapewnić jego powodzenie.

W razie odmowy współpracy należy pobrać od kandydata zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy faktu i treści rozmowy oraz dokonać analizy przyczyn odmowy i ewentualnych błędów popełnionych w przygotowaniu i przeprowadzeniu pozyskania.

6. W przypadku odmowy współpracy ze strony kandydata pozyskiwanego w oparciu o dowody przestępczej działalności należy wystąpić z wnioskiem do organu śledczego o wszczęcie postępowania przygotowawczego.

§ 13. Podstawowe zasady pracy z tajnym współpracownikiem

1. Prawidłowe wykonywanie zadań przez tajnego współpracownika oraz uzyskiwanie wartościowych informacji uzależnione jest w dużym stopniu od poziomu politycznego, zawodowego i zdolności organizatorskich funkcjonariusza pracującego z tajnym współpracownikiem. Funkcjonariusz ten winien posiadać odpowiednie predyspozycje osobiste, budzić zaufanie u tajnego współpracownika i wpływać korzystnie na jego współpracę.

2. Zapewnienie efektywnej współpracy z tajnym współpracownikiem uwarunkowane jest:

- stałym rozwijaniem jego możliwości w wykonywaniu zadań oraz pobudzaniem zainteresowania wykonywanymi zadaniami,

- systematycznym doskonaleniem jego umiejętności niezbędnych do prawidłowego wykonywania zadań,
- prawidłowym kształtowaniem cech jego charakteru, a w szczególności prawdomówności i obiektywizmu.

3. Spełnienie warunków, o których mowa w ust. 2, wymaga:

- osobistej odpowiedzialności funkcjonariusza za wyniki pracy tajnego współpracownika,
- systematycznego szkolenia tajnego współpracownika,
- planowości, systematyczności i konkretności w pracy,
- zabezpieczenia tajności współpracy,
- stałej kontroli pracy tajnego współpracownika.

4. Funkcjonariusz kierujący pracą tajnego współpracownika powinien:

- znać zagadnienia będące przedmiotem współpracy oraz przejawiać inicjatywę i pomysłowość w pracy z tajnym współpracownikiem,

- przestrzegać zasad etyczno-moralnych w postępowaniu z tajnym współpracownikiem, przejawiających się w poszanowaniu jego godności osobistej, uczuć narodowych, religijnych itp.,

– układać prawidłowo stosunki współpracy, zachowywać autorytet własny i Służby Bezpieczeństwa, nie dopuszczać do spoufalenia się tajnego współpracownika.

5. Podstawową formą kontaktu funkcjonariusza z tajnym współpracownikiem są bezpośrednie spotkania mające głównie na celu przekazywanie mu zadań i egzekwowanie ich wykonania.

6. Tajny współpracownik składa informacje z wykonanych zadań na piśmie. W wyjątkowych wypadkach informacja może być przyjęta ustnie, a następnie opracowana przez funkcjonariusza w formie notatki. W dogodnych i uzasadnionych przypadkach informacje ustne mogą być utrwalane przy pomocy środków techniki operacyjnej.

7. Funkcjonariusz w trakcie przyjmowania informacji od tajnego współpracownika powinien wyjaśnić wszystkie okoliczności dotyczące podanych w niej faktów, zdarzeń lub zjawisk. Informacja powinna być ścisła, wiarygodna, użyteczna i przekazana we właściwym czasie, a zawarte w niej fakty i okoliczności winny umożliwiać sprawdzenie jej wiarygodności. Odczucia osobiste tajnego współpracownika, jego oceny lub przypuszczenia należy przyjmować jako uzupełnienie do informacji.

Przyjętą informację funkcjonariusz uzupełnia własnymi uwagami i spostrzeżeniami, sprawdza zawarte w niej fakty i okoliczności, a następnie określa sposób jej wykorzystania.

8. Możliwości współpracy tajnego współpracownika należy systematycznie analizować oraz stosować przedsięwzięcia zmierzające do zwiększenia ich zakresu. W konkretnych przypadkach stwarzać można sytuacje umożliwiające wykonanie zleconych mu zadań.

9. Szkolenie tajnego współpracownika powinno odbywać się w trakcie zlecenia mu zadań oraz omawiania wyników ich wykonania. W koniecznych przypadkach należy organizować specjalne przeszkolenie. Celem szkolenia jest przekazanie tajnemu współpracownikowi podstawowych wiadomości dotyczących wrogiej działalności, jej rozpoznawania i ujawniania, kształtowania u niego niezbędnych umiejętności oraz nawyków postępowania zapewniających przestrzeganie zasad tajemnicy.

10. Wychowanie tajnego współpracownika ma na celu ukształtowanie właściwego stosunku do współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa i powinno mieć charakter ciągły. W procesie wychowania należy:

– wyjaśniać sens polityczny i na tym tle potrzebę wykonywania zadań, pomagać mu w przezwyciężaniu ewentualnych oporów psychicznych w zakresie współpracy,

– odpowiednio nagradzać osiągnięcia, sumienność i inicjatywę (nagroda pieniężna lub rzeczowa, pomoc w trudnościach życiowych), mając jednak na uwadze, aby nagrody nie stały się czynnikiem skłaniającym do nierzeczowego lub nieobiektywnego informowania,

– obiektywnie oceniać wyniki pracy tajnego współpracownika.

11. Zabezpieczenie przez funkcjonariusza tajności współpracy tajnego współpracownika wymaga:

– uwzględniania realnych możliwości tajnego współpracownika przy zlecaniu mu zadań i określaniu sposobu ich wykonania,

– odpowiedniego wyboru czasu i miejsca spotkań,

– sprawdzania wiarygodności otrzymywanych informacji w sposób wykluczający ujawnienie tajnego współpracownika,

– wykorzystywania otrzymywanych informacji w sposób zapewniający zachowanie w tajemnicy jej źródła,

– ograniczenia do niezbędnego minimum kręgu funkcjonariuszy znających osobiście tajnego współpracownika lub jego dane personalne, tj. do przełożonych funkcjonariusza kierującego jego pracą oraz osób posiadających specjalne powołanie.

12. Przekazanie tajnego współpracownika do dalszej współpracy innemu funkcjonariuszowi może nastąpić tylko w uzasadnionym przypadku, za zgodą właściwego przełożonego.

13. Tajnemu współpracownikowi należy zwracać ponoszone przez niego koszty z tytułu realizacji zleconych mu zadań.

§ 14. Zlecenie zadań

1. Zadanie dla tajnego współpracownika powinno wynikać z oceny sytuacji operacyjnej. Winno być celowe, konkretne, precyzyjne i wykonalne oraz określać sposób realizacji zadania i taktykę postępowania, zmierzającą do rozszerzenia możliwości operacyjnych tajnego współpracownika.

Zadanie powinno być sformułowane na piśmie i zatwierdzone przez przełożonego, a jego przyjęcie do wiadomości i wykonania – potwierdzone podpisem (pseudonimem) tajnego współpracownika.

2. Przy formułowaniu zadania, a w szczególności sposobu jego wykonania, należy brać pod uwagę ewentualne propozycje tajnego współpracownika.

3. Zadania zlecane tajnemu współpracownikowi nie mogą wpływać na aktywizację wrogiej działalności. Nie wolno mu brać udziału w czynach stanowiących przestępstwa, chyba że jego udział w nich jest uzasadniony ważnymi zadaniami w zakresie ochrony bezpieczeństwa publicznego i został mu zlecony przez funkcjonariusza – za uprzednią zgodą dyrektora departamentu MSW lub I zastępcy komendanta wojewódzkiego MO do spraw Służby Bezpieczeństwa.

Tajny współpracownik powinien uprzedzać każdorazowo o planowaniu dokonania aktu przestępczego, a w przypadku braku możliwości nawiązania we właściwym czasie kontaktu z funkcjonariuszem powinien dołożyć starań, aby nie dopuścić do jego zrealizowania.

4. Obowiązkiem funkcjonariusza kierującego pracą tajnego współpracownika jest przygotowanie zczasu takiego sposobu wyłączenia go z działań operacyjnych, który zagwarantuje zachowanie w tajemnicy faktu jego współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa oraz zapewni ochronę przed ewentualną odpowiedzialnością karną.

5. Przesłuchanie tajnego współpracownika w charakterze świadka w sprawie, w której był wykorzystywany, dopuszczalne jest tylko w wyjątkowych wypadkach, gdy ma ono na celu zatajenie jego współpracy albo gdy jest konieczne z uwagi na szczególną wartość dowodową jego zeznań. Decyzje w tym zakresie podejmuje dyrektor departamentu lub I zastępca komendanta wojewódzkiego MO ds. Służby Bezpieczeństwa.

6. Wysłanie tajnego współpracownika za granicę w celu wykonania określonych zadań może nastąpić wyłącznie za zgodą dyrektora właściwego departamentu. Uzgodnienia z dyrektorem Departamentu I wymaga:

- wyjazd tajnego współpracownika za granicę na pobyt stały,
- konieczność skontaktowania się za granicą z tajnym współpracownikiem wyjeżdżającym na pobyt czasowy,
- wykonanie zadań za granicą, które dotyczą obiektów, zagadnień bądź osób mogących być w zainteresowaniu Departamentu I.

§ 15. Łączność z tajnym współpracownikiem

1. Spotkania z tajnym współpracownikiem powinny się odbywać w zasadzie w odpowiednio przygotowanym dla tych celów lokalu kontaktowym lub mieszkaniu konspiracyjnym. Spotkania mogą się odbywać także w innych miejscach, zapewniających zachowanie w tajemnicy faktu współpracy. Warunki i czas spotkania powinny być w zasadzie ustalone w porozumieniu z tajnym współpracownikiem, aby w miarę możliwości nie naruszać jego normalnego trybu pracy i życia.

2. W warunkach, gdy spotkanie osobiste nie jest możliwe, łączność z tajnym współpracownikiem można organizować przy pomocy skrzynek kontaktowych, poczty i telefonu, a w niektórych przypadkach, po uprzednim uzyskaniu zgody przełożonego, za pośrednictwem osoby trzeciej.

3. Niezależnie od spotkania planowego, należy każdorazowo, w porozumieniu z tajnym współpracownikiem, ustalić miejsce i czas spotkań rezerwowych.

Ponadto należy zapewnić możliwość natychmiastowego skontaktowania się tajnego współpracownika we wszystkich przypadkach uzyskania przez niego informacji sygnalizujących o zamiarze dokonania aktu terroru, dywersji, sabotażu, szpiegostwa lub innych szczególnie niebezpiecznych wrogich aktów.

§ 16. Kontrola pracy tajnego współpracownika

1. Kontrola pracy tajnego współpracownika powinna być prowadzona przez cały okres współpracy. Celem kontroli jest sprawdzanie szczerości tajnego współpracownika wobec Służby Bezpieczeństwa i obiektywności w informowaniu, przestrzegania przez niego tajemnicy oraz umiejętności postępowania w toku realizacji zadań. Kontrola ponadto ma na celu sprawdzenie, czy tajny współpracownik nie uległ demoralizacji lub nie podjął przestępczej działalności.

2. Kontrola pracy tajnego współpracownika powinna obejmować:

- sprawdzanie postępowania i zachowania się tajnego współpracownika (poprzez innych tajnych współpracowników lub przy pomocy innych środków pracy operacyjnej),

- systematyczną analizę otrzymywanych informacji i konfrontowanie ich z innymi już posiadanymi na ten temat informacjami,
 - wyjaśnianie okoliczności, w których tajny współpracownik uzyskał informacje, konfrontowanie tych okoliczności z realnymi możliwościami tajnego współpracownika,
 - zlecenie zadań kontrolnych.
3. Przełożeni winni analizować i oceniać pracę funkcjonariuszy z tajnymi współpracownikami, przeprowadzać spotkania kontrolne oraz udzielać rad i wskazówek.

§ 17. Zawieszenie i rozwiązanie współpracy z tajnym współpracownikiem

1. W określonych przypadkach współpraca z tajnym współpracownikiem może być czasowo zawieszona.
2. Zawieszenie współpracy polega na czasowym zaniechaniu utrzymywania łączności. Fakt ten winien być odnotowany w teczce personalnej tajnego współpracownika.
3. Zawieszenie współpracy z tajnym współpracownikiem może nastąpić w przypadku:
 - jeżeli tajny współpracownik wykonał zadanie, dla którego był pozyskany i nie ma aktualnie dalszych możliwości jego wykorzystania, a jego walory pozwalają zakładać ewentualne wykorzystanie go w przyszłości,
 - zaistnienia warunków wykluczających czasowo możliwość wykorzystania tajnego współpracownika (np. osoba podejrzana wyjechała do innej miejscowości, powstała uzasadniona obawa zdekonspirowania tajnego współpracownika, itp.).
4. Decyzja o zawieszeniu współpracy powinna być podana do wiadomości tajnemu współpracownikowi. Jednocześnie należy ustalić sposób ponownego skontaktowania się, gdy zajdzie taka potrzeba lub gdy ustaną przyczyny, dla których zawieszono współpracę.
5. Współpracę z tajnym współpracownikiem rozwiązuje się, gdy niemożliwe lub niecelowe jest dalsze jego wykorzystywanie, np. w wypadku:
 - negatywnego stosunku do dalszej współpracy, którego nie dało się przezwyciężyć,
 - ujawnienia współpracy wobec osób niepowołanych,
 - dezinformacji lub prowokacji,
 - deformacji psychicznej
 - stwierdzenia braku możliwości wykorzystania w działaniach operacyjnych.
6. Rozwiązanie współpracy z tajnym współpracownikiem, który należycie wywiązywał się z zadań i wykazywał właściwy stosunek do współpracy, powinno nastąpić w takiej formie, aby nadal pozostał on życzliwym dla Służby Bezpieczeństwa. Na prośbę tajnego współpracownika zobowiązanie o współpracy może być zniszczone w jego obecności.
7. Tajnym współpracownikom, którzy ofiarnie i efektywnie współpracowali ze Służbą Bezpieczeństwa, należy udzielić w razie potrzeby odpowiedniej pomocy i interesować się ich dalszymi losami.
8. W przypadku rozwiązania współpracy z tajnym współpracownikiem z powodu prowokacyjnego postępowania lub dezinformowania Służby Bezpieczeństwa albo popełnienia przestępstwa w czasie współpracy należy, w porozumieniu z jednostką śledczą, wyciągnąć odpowiednie wnioski – do wszczęcia postępowania karnego włącznie.

W tych przypadkach można również wykorzystać dowody przestępczej działalności, jeżeli na ich podstawie był on pozyskany do współpracy.
9. W razie stwierdzenia, że tajny współpracownik dezinformował Służbę Bezpieczeństwa lub okazał się prowokatorem, należy wycofać z ewidencji osoby zarejestrowane na podstawie jego informacji.

§ 18. Lokale kontaktowe

1. Lokale kontaktowe organizuje się w zasadzie w mieszkaniach prywatnych – za zgodą właściciela lub osoby, która prawnie dysponuje mieszkaniem. W zależności od miejscowych warunków lokale kontaktowe mogą być również organizowane w pomieszczeniach różnych instytucji, z wyjątkiem pomieszczeń instancji partyjnych, prezydiów rad narodowych oraz organizacji społeczno-politycznych.
2. Decyzję o zorganizowaniu lokalu kontaktowego i zaprzestaniu korzystania z niego podejmuje: w Ministerstwie i KWMO – naczelnicy wydziałów, a w KPMO – zastępcy komendantów MO ds. Służby Bezpieczeństwa.

3. Dokonując wyboru pomieszczenia dla zorganizowania w nim lokalu kontaktowego, należy zwracać uwagę, aby zarówno pomieszczenie, jak i jego właściciel (dysponent) odpowiadał warunkom niezbędnym do zachowania w tajemnicy faktu korzystania z lokalu, a w szczególności aby:

- właściciel (dysponent) mieszkania i członkowie jego rodziny byli ludźmi dyskretnymi, o właściwej postawie moralno-politycznej,
- sąsiedzi właściciela mieszkania nie stanowili przedmiotu zainteresowania operacyjnego,
- mieszkanie, drogi do niego, wejście i wyjście oraz położenie domu stwarzały dogodne warunki do zachowania w tajemnicy wykorzystania lokalu w celach operacyjnych.

4. Rozmowy z właścicielem (dysponentem) mieszkania, zmierzające do uzyskania jego zgody na korzystanie z lokalu, mogą być prowadzone dopiero po dokonaniu ustaleń, o których mowa w ust. 3.

5. O rzeczywistym przeznaczeniu lokalu kontaktowego nie należy informować właściciela (dysponenta) lokalu ani członków jego rodziny.

6. Spotkania w lokalu powinny być tak planowane i organizowane, aby zapewnić tajność lokalu i nieujawnienie przyjmowanych w nim tajnych współpracowników. W jednym lokalu nie należy wyznaczać spotkań tajnym współpracownikom znającym się osobiście.

Odpowiedzialność za prawidłowe wykorzystanie lokalu i zapewnienie niezbędnych warunków dla zachowania tajemnicy ponoszą korzystający z niego funkcjonariusze.

7. Lokal kontaktowy powinien być okresowo kontrolowany w drodze zastosowania odpowiednich czynności operacyjnych w celu wyjaśnienia, czy nie zostało ujawnione jego przeznaczenie bądź też czy nie istnieje takie niebezpieczeństwo.

8. W przypadku uzyskania informacji, że wykorzystanie lokalu wzbudza zainteresowanie wśród otoczenia, względnie gdy przyjmowany w tym lokalu tajny współpracownik okazał się dwulicowym, korzystanie z lokalu należy zawiesić aż do wyjaśnienia tej okoliczności. Po stwierdzeniu, że nastąpiło lub grozi ujawnienie przeznaczenia lokalu, należy całkowicie lub okresowo zrezygnować z jego wykorzystywania.

9. W zasadzie każdy lokal kontaktowy zorganizowany w mieszkaniu prywatnym powinien być opłacany, zgodnie z porozumieniem.

Od zasady opłacania lokalu kontaktowego można odstąpić tylko w tych przypadkach, jeżeli właściciel lokalu odmówi pobierania opłat.

10. Dla celów operacyjnych mogą być organizowane również lokale konspiracyjne. Zasady organizowania tych lokali regulują odrębne przepisy.

§ 19. Inne osobowe źródła informacji

1. Niezbędnym warunkiem realizacji zadań stojących przed Służbą Bezpieczeństwa jest utrzymywanie przez funkcjonariuszy szerokich kontaktów na płaszczyźnie służbowej z pracownikami organów administracji państwowej i gospodarczej różnych szczebli, a także kontaktów operacyjnych z obywatelami, którzy wyrażają chęć i mają możliwości informowania Służby Bezpieczeństwa o dostrzeganych wrogich i szkodliwych społecznie faktach i zjawiskach.

2. Kontakty służbowe z pracownikami zakładów pracy, urzędów i innych instytucji, mające na celu współdziałanie na określonych odcinkach w zakresie ochrony porządku i bezpieczeństwa publicznego, powinny być utrzymywane na odpowiednich szczeblach służbowych. Kontakty te winny polegać na przeprowadzaniu rozmów dotyczących zjawisk interesujących Służbę Bezpieczeństwa, wyjaśnianiu problemów związanych z ochroną porządku i bezpieczeństwa publicznego i wyczulaniu rozmówców na przejawy szkodliwej działalności oraz przyjmowaniu od nich interesujących Służbę informacji ustnych lub pisemnych. Z informacji ustnych sporządza się notatki służbowe.

3. Kontakty operacyjne z obywatelami nawiązuje się w celu organizowania dopływu wstępnych informacji interesujących Służbę Bezpieczeństwa w tych wszystkich przypadkach, gdy nie zachodzi potrzeba angażowania tajnych współpracowników. Kontakty operacyjne mogą być również wykorzystywane do sprawdzania wstępnych informacji otrzymywanych z innych źródeł. Funkcjonariusz utrzymujący kontakty operacyjne z obywatelami, o których mowa wyżej, prowadzi teczkę, które powinny zawierać:

- pisemne informacje oraz notatki służbowe z otrzymanych ustnych informacji i z przeprowadzonych rozmów,
- rozliczenia z ewentualnych kosztów związanych z utrzymywaniem kontaktu.

4. Osoby, o których mowa w ust. 3, mogą być pozyskiwane w charakterze tajnych współpracowników tylko w przypadku ważnej potrzeby operacyjnej.

§ 20. Konsultanci

1. Dla zbadania niektórych problemów wyłaniających się w toku pracy operacyjnej, których poznanie (zbadanie) wymaga wiedzy fachowej, specjalnego przygotowania naukowego, można angażować w charakterze konsultantów osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje naukowe lub zawodowe.

2. Decyzje w sprawie zaangażowania konsultanta podejmują dyrektorzy departamentów lub I zastępcy komendantów wojewódzkich MO do spraw Służby Bezpieczeństwa.

3. Wniosek o zaangażowanie konsultanta powinien zawierać: jego dane personalne, wykształcenie, zawód wykonywany, stopień zaufania, jakie materiały zostaną udostępnione do konsultacji, kto będzie współpracował z konsultantem i tryb udzielania ewentualnych dalszych informacji potrzebnych dla wydania opinii, formę i wysokość wynagrodzenia zgodnie z zawartą umową.

4. Od konsultanta pobiera się oświadczenie o zachowaniu w tajemnicy danych i faktów, z którymi zostanie zapoznany.

§ 21. Rzeczowe źródła informacji

Służba Bezpieczeństwa wykorzystuje rzeczowe źródła informacji, a w szczególności dokumenty i przedmioty:

1) związane z działalnością będącą przedmiotem zainteresowania Służby Bezpieczeństwa (np. materiały szpiegowskie, ulotki, anonimy),

2) świadczące o związku osób podejrzanych z faktami będącymi przedmiotem zainteresowania operacyjnego (np. odciski linii papilarnych, przybory do szyfrowania, tajnopisy itp.),

3) uzyskane w wyniku obserwacji, przeszukania, przeglądu korespondencji (PP, PT, PDF), nasłuchu radiowego (RKW),

4) stanowiące dokumentację pracy jednostek resortu spraw wewnętrznych (Służby Bezpieczeństwa, Służby Milicji, Departamentu Społeczno-Administracyjnego) oraz innych urzędów, instytucji państwowych i organizacji społecznych.

ROZDZIAŁ IV

METODY I FORMY PRACY OPERACYJNEJ

§ 22. Metody pracy operacyjnej

1. Praca operacyjna jest procesem aktywnego i selektywnego ujawniania i rozpracowywania osób, faktów oraz zagadnień w celu zapobiegania, rozpoznania i wykrywania wrogiej działalności. Pracą operacyjną obejmuje się:

- osoby, organizacje i placówki znane z wrogiego nastawienia wobec Polski i jej ustroju;
- ważne obiekty wymagające ochrony przed penetracją wywiadowczą lub inną wrogą działalnością;
- negatywne tendencje i zjawiska stwarzające niebezpieczeństwo podjęcia wrogiej działalności.

2. W pracy operacyjnej stosuje się przede wszystkim:

- analizę operacyjną,
- sprawdzenie operacyjne,
- inwigilację operacyjną,
- kombinację operacyjną,
- rozpracowanie operacyjne.

Analiza operacyjna polega na badaniu danych zawartych w uzyskiwanych informacjach (doniesienia, komunikaty z obserwacji i podsłuchu, kontrola korespondencji) i wyodrębnianiu z nich tych faktów, okoliczności oraz zachodzących między nimi związków, które pozwalają na odtworzenie obrazu działania osoby rozpracowywanej lub przebiegu wrogiego zdarzenia czy zjawiska oraz wykrycie tendencji rozwojowych i wyciągnięcie wniosków, umożliwiających podjęcie dalszych czynności operacyjnych. Analizę operacyjną stosuje się w celu:

- oceny stanu bezpieczeństwa i porządku publicznego i wytyczenia głównych kierunków pracy jednostki,
- oceny sytuacji w interesujących Służbę Bezpieczeństwa środowiskach, obiektach i dziedzinach oraz określenia zadań operacyjnych i sposobów ich realizacji,

- opracowania planów, zastosowania kombinacji operacyjnej, wprowadzenia do sprawy lub wyprowadzenia ze sprawy tajnego współpracownika, przeprowadzenia tajnego przeszukania pomieszczeń, itp.

Sprawdzenie operacyjne ma na celu potwierdzenie prawdziwości uzyskanych informacji o osobach i faktach pozostających w zainteresowaniu Służby Bezpieczeństwa. Sprawdzenie operacyjne dokonywane jest przy pomocy niezbędnych środków pracy operacyjnej. Każdorazowo przed podjęciem czynności sprawdzeniowych należy ustalić we właściwych ogniwach Służby Bezpieczeństwa, czy są w posiadaniu informacji o danej osobie lub fakcie.

Inwigilacja operacyjna polega na okresowym kontrolowaniu zachowania się i działalności osób, w stosunku do których istnieje domniemanie, że w określonych warunkach lub sytuacji mogą podjąć wrogie działania.

Kombinacja operacyjna stanowi zespół planowych przedsięwzięć wzajemnie ze sobą powiązanych i podporządkowanych jednolitej koncepcji dla osiągnięcia założonego celu, np. wprowadzenia do sprawy tajnego współpracownika, uzyskania dowodu przestępnej działalności, zatrzymania osoby podejrzanej.

Rozpracowanie operacyjne stanowi zespół czynności operacyjnych i techniczno-operacyjnych, podejmowanych w stosunku do osoby (grupy osób) podejrzanej o przygotowywanie lub prowadzenie wrogiej działalności. Celem rozpracowania jest: wszechstronne rozpoznanie form, metod i zakresu wrogiej działalności, przeciwdziałanie organizacyjnej działalności rozpracowywanej osoby oraz zebranie dowodów, ustalenie okoliczności i pociągnięcie sprawcy (sprawców) do odpowiedzialności karnej. Rozpracowanie operacyjne z uwagi na jego rolę i miejsce w pracy operacyjnej powinno być działaniem aktywnym, tajnym, planowym i skoordynowanym, prowadzonym przez doświadczonego pracownika operacyjnego pod nadzorem przełożonego.

3. W pracy operacyjnej należy wykorzystywać:

- tajnych współpracowników,
- technikę operacyjną (podsluch telefoniczny, pokojowy oraz podgląd i dokumentację fotograficzną),
- kontrolę korespondencji,
- obserwację zewnętrzną,
- wywiad (bezpośredni i pośredni) oraz
- inne niezbędne siły i środki.

4. Podstawową rolę w pracy operacyjnej spełnia celowe i planowe wykorzystanie tajnych współpracowników. Dobra praca z tajnymi współpracownikami i prawidłowo stosowane kombinacje operacyjne powinny w istotny sposób aktywizować działania operacyjne.

5. Technikę w pracy operacyjnej należy stosować równolegle z innymi środkami i metodami. Szczegółowe zasady stosowania techniki operacyjnej określają odrębne przepisy.

6. Decyzję o wyborze najskuteczniejszej taktyki działania, metod i środków pracy operacyjnej, dostosowanych do konkretnych warunków i sytuacji, podejmuje właściwy przełożony.

§ 23. Rodzaje spraw operacyjnych

1. Zasadniczymi rodzajami spraw są:

- sprawa operacyjnego sprawdzenia,
- sprawa operacyjnego rozpracowania,
- sprawa obiektowa,
- kwestionariusz ewidencyjny.

2. Sprawę operacyjnego sprawdzenia wszczyna się, gdy:

- uzyskana informacja o przygotowaniach lub prowadzeniu wrogiej działalności przez daną osobę (grupę osób) wymaga potwierdzenia,
- ujawnione przestępstwo lub występujące zjawisko wymaga ustalenia, czy jest następstwem wrogiego działania.

Sprawę operacyjnego sprawdzenia należy, stosownie do potrzeb, prowadzić przy wykorzystaniu posiadanych tajnych współpracowników i innych źródeł informacji, środków techniki operacyjnej, wywiadów, konsultacji, opinii rzeczoznawców itp.

Pozyskiwanie do tej sprawy tajnych współpracowników, wykorzystanie tajnej obserwacji i przeszukania oraz podsłuchu może mieć miejsce tylko w wyjątkowych przypadkach. W toku sprawdzenia należy dążyć do wszechstronnego wyjaśnienia faktów wynikających z informacji. W przypadku potwierdzenia zawartych w informacji danych o przygotowaniach lub prowadzeniu wrogiej działalności albo ustalenia, że ujawnione przestępstwo jest wynikiem wrogiego działania, należy wszcząć sprawę operacyjnego rozpracowania. Jeżeli natomiast informacja nie potwierdzi się, sprawę operacyjnego sprawdzenia należy zakończyć i materiały przekazać do archiwum.

3. Sprawę operacyjnego rozpracowania wszczyna się, gdy:

1) dana osoba (grupa osób) przygotowuje lub prowadzi wrogą działalność i zachodzi potrzeba rozpoznania form, metod, kierunku i zakresu działalności przestępczej oraz uzyskania dowodów tej działalności;

2) dokonano czynu przestępczego z pobudek wrogich, którego sprawcy nie są znani, i zachodzi potrzeba wszechstronnego wyjaśnienia okoliczności zaistnienia tego faktu oraz ustalenia sprawców.

Sprawa operacyjnego rozpracowania może być prowadzona niezależnie od postępowania przygotowawczego. W sprawie operacyjnego rozpracowania stosuje się wszystkie niezbędne dla uzyskania założonego celu metody i środki pracy operacyjnej, a w szczególności wykorzystuje się posiadanych już lub pozyskiwanych do danej sprawy tajnych współpracowników.

4. Sprawę obiektową zakłada się i prowadzi na:

1) działające przeciwko PRL za granicą wrogie instytucje i organizacje, np. ośrodki wywiadowcze, ośrodki dywersji ideologiczno-politycznej, syjonistycznej, aktywne ośrodki nowej emigracji, instytuty naukowo-badawcze zajmujące się problematyką krajów socjalistycznych, organizacje rewizjonistyczne w NRE, placówki państw kapitalistycznych w Polsce (ambasady, konsulaty, biura podróży), w celu:

- rozpoznania przeciwnika, jego planów, zamierzeń i działań,
- stworzenia warunków dla podejmowania odpowiednich przeciwdziałań operacyjnych, zmierzających do zapobiegania i paraliżowania wrogich poczynań przeciwnika,
- dokumentowania działań przeciwnika i czynności własnych;

2) niektóre instytucje Kościoła katolickiego i związków wyznaniowych (kurie, prowincje zakonne, parafie, zbory, gminy); elementy nacjonalistyczne spośród mniejszości narodowościowych; inne grupy osób, usiłujące wykorzystać przynależność do legalnych organizacji i stowarzyszeń dla prowadzenia wrogiej działalności, w celu:

- rozpoznawania całokształtu ich działalności i ujawniania osób prowadzących wrogą działalność,
- organizowania działań zapobiegawczych zmierzających do neutralizowania elementów wrogich i inicjowania pozytywnych przemian w ich otoczeniu;

3) instytucje i zakłady narażone na penetrację wywiadowczą albo wymagające z innych względów ochrony operacyjnej przed wrogą działalnością, np. niektóre instytuty naukowe, wyższe uczelnie, zakłady specjalne i kluczowe, biura podróży itp., w celu:

- stworzenia warunków zapewniających dopływ informacji o powstawaniu i rozwoju sytuacji, które mogą przynieść istotną szkodę interesom politycznym lub społeczno-gospodarczym PRL i wymagają podjęcia przez organa administracyjne i instancje partyjne odpowiedniego przeciwdziałania,
- zapewnienia dopływu informacji o stanie zabezpieczenia tajemnicy państwowej, o podejrzanych kontaktach osób zatrudnionych w danych obiektach z obywatelami państw kapitalistycznych lub innymi osobami podejrzаныmi o prowadzenie wrogiej działalności.

Sprawę obiektową zakłada się również dla udokumentowania działań operacyjnych dotyczących kontroli operacyjnej nad:

- imprezami i akcjami organizowanymi przez Kościół katolicki lub inne związki wyznaniowe,
- zjazdami, kongresami i sympozjami z udziałem obywateli z państw kapitalistycznych,
- imprezami organizowanymi przez inne związki i stowarzyszenia.

W sprawach obiektowych stosuje się metody i środki pracy operacyjnej odpowiednie do konkretnych potrzeb. W stosunku do osób (grupy osób), które przygotowują lub prowadzą wrogą działalność, należy wszcząć sprawę operacyjnego sprawdzenia bądź operacyjnego rozpracowania. Sprawę obiektową można również założyć dla dokumentowania działań operacyjnych, mających na celu zabezpieczenie akcji politycznej lub imprezy organizowanej przez władze państwowe.

5. Kwestionariusz ewidencyjny jest formą dokumentacji operacyjnej inwigilowanych osób, które:

1) były w przeszłości karane za wrogą działalność,

2) były podejrzane o organizowanie wrogich manifestacji, wystąpień, podsycanie nastrojów niezadowolenia, prowadzenie wrogiej propagandy,

3) swoim zachowaniem i postawą nasuwają uzasadnione podejrzenie, że mogą podjąć wrogą działalność w chwili powstania sprzyjających ku temu warunków,

4) zajmowały eksponowane stanowiska w instytucjach i organizacjach prowadzących lub inspirujących działalność przeciwko PRL albo innym krajom socjalistycznym.

Inwigilowanie tej kategorii osób może być prowadzone permanentnie lub okresowo w zależności od postawy i zachowania się inwigilowanego i ma na celu niedopuszczenie do podjęcia wrogiej działalności. W toku inwigilacji stosuje się odpowiednio do potrzeb metody i środki pracy operacyjnej.

6. Decyzję o wszczęciu lub zakończeniu (zaniechaniu) sprawy operacyjnego rozpracowania i sprawy obiektowej podejmuje: dyrektor departamentu lub zastępca komendanta wojewódzkiego MO ds. Służby Bezpieczeństwa, a sprawy operacyjnego sprawdzenia i kwestionariusza ewidencyjnego – naczelnik wydziału w departamencie lub w KWMO albo zastępca komendanta powiatowego MO ds. Służby Bezpieczeństwa.

W przypadku zatwierdzania wniosku o założenie sprawy operacyjnej na członka partii lub osobę zajmującą stanowisko pozostające w nomenklaturze instancji partyjnej należy poinformować o tym I Sekretarza Komitetu Wojewódzkiego lub kierownika właściwego wydziału Komitetu Centralnego PZPR.

7. W razie potrzeby przejścia przez Służbę Bezpieczeństwa sprawy wszczętej przez Służbę Milicji lub włączenia się do sprawy prowadzonej przez tę Służbę – decyzję w tym zakresie podejmują dyrektorzy zainteresowanego departamentu i biura KGMO lub komendanci i I zastępcy komendantów wojewódzkich albo powiatowych do spraw Służby Bezpieczeństwa.

8. Uzyskiwane w toku pracy operacyjnej materiały dotyczące przestępstw kryminalnych Służba Bezpieczeństwa przekazuje właściwym jednostkom Służby Milicji.

§ 24. Udział jednostki śledczej w działaniach operacyjnych

1. Jeżeli w toku prowadzenia sprawy operacyjnej powstanie możliwość uzyskania materiałów dowodowych, mogących stanowić podstawę do wszczęcia postępowania przygotowawczego, należy czynności związane z ich zabezpieczeniem wykonywać w porozumieniu z jednostką śledczą. Legalizowanie czynności operacyjnych, mających na celu uzyskanie dowodów przestępczej działalności, winno być prowadzone w taki sposób, aby umożliwiała ewentualne wykorzystanie tych dowodów w postępowaniu przygotowawczym. Proces dokumentowania wrogiej działalności powinien być nacechowany obiektywizmem i zmierzać do ustalenia prawdy materialnej.

2. Wszczęcie postępowania przygotowawczego w rezultacie prowadzenia sprawy operacyjnego rozpracowania powinno być poprzedzone opracowaniem przez jednostkę operacyjną, wspólnie z jednostką śledczą, relacji zawierającej:

- streszczenie materiałów uzyskanych w toku prowadzenia sprawy i ich ocenę,
- kwalifikację prawną czynu przestępczego,
- wskazanie osoby (osób) podejrzanej o dokonanie danego czynu,
- wskazanie na sposób uzyskania dowodów (przesłuchania świadków, przeszukanie mieszkania itp.),
- sposób wykorzystania materiałów operacyjnych i zabezpieczenia przed ujawnieniem na rozprawie tajnych współpracowników oraz metod i środków działania operacyjnego.

3. Jeżeli w trakcie opracowania relacji, o której mowa w ust. 2, jednostka śledcza stwierdzi brak dostatecznych podstaw do wszczęcia postępowania przygotowawczego, powinna określić, jakie dodatkowe czynności należy wykonać w celu uzyskania materiałów niezbędnych do wszczęcia takiego postępowania.

4. Udział jednostki śledczej w działaniach operacyjnych jest niezbędny w przypadkach ich prowadzenia równoległe z postępowaniem przygotowawczym oraz w uzasadnionych okolicznościach także po jego zakończeniu.

5. W przypadku ujawnienia przestępstwa o charakterze antypaństwowym (aktu dywersji, terroru, rozrzucenia ulotek, kradzieży dokumentów tajnych, fotografowania ważnych obiektów), jednostka operacyjna niezwłocznie zawiadamia o tym wydział śledczy komendy wojewódzkiej MO. Jeżeli natychmiastowe podjęcie czynności dochodzeniowo-śledczych przez inspektora śledczego nie jest możliwe lub utrudnione (np. z powodu znacznej odległości, trudności komunikacyjnych itp.), a zachodzi obawa utraty lub zniekształcenia śladów i dowodów przestępstwa – jednostka operacyjna winna dokonać, w niezbędnym zakresie

się, czynności dochodzeniowo-śledczych przewidzianych w art. 267 kpk w celu zabezpieczenia tych śladów i dowodów przestępstwa, stosując się do ewentualnie otrzymanych z wydziału śledczego instrukcji. W miarę potrzeby czynności tych należy dokonać przy udziale technika kryminalistycznego MO.

§ 25. Kontrola prowadzenia spraw operacyjnych

1. W celu zapewnienia prawidłowego postępowania w sprawach operacyjnych – wydziały departamentów MSW i komend wojewódzkich MO, każdy w zakresie swego działania, zobowiązane są do kontroli i pomocy w prowadzeniu spraw przez jednostki terenowe niższego szczebla.

2. Decyzję o objęciu kontrolą określonej sprawy operacyjnej podejmuje w Ministerstwie i KWMO – naczelnik wydziału.

3. Szczególny obowiązek kontroli i pomocy dotyczy spraw skomplikowanych lub obejmujących swym zasięgiem kilka jednostek terenowych.

4. Kontrola i pomoc powinna się wyrażać w analizie i ocenie sposobu prowadzenia sprawy, realizacji poszczególnych czynności operacyjnych, uzyskiwanych informacji, pracy tajnych współpracowników oraz udziale w opracowywaniu planów wykonawczych i koordynacji działań operacyjnych dokonywanych przez kilka jednostek.

5. Jednostka prowadząca kontrolowaną sprawę zobowiązana jest konsultować z wydziałem kontrolującym podejmowane działania. Wydział kontrolujący prowadzenie sprawy operacyjnej zobowiązany jest prowadzić teczkę kontrolną danej sprawy.

ROZDZIAŁ V DOKUMENTACJA I EWIDENCJA OPERACYJNA

§ 26. Podstawowe zasady i formy dokumentowania

1. Wszystkie czynności i przedsięwzięcia operacyjne dokonywane przez organy Służby Bezpieczeństwa winny być dokumentowane.

Dokumentacja operacyjna winna być prowadzona w sposób zwięzły, przejrzysty i estetycznie, aby mogła być pomocną w działaniach operacyjnych, a zwłaszcza w ich planowaniu i odtwarzaniu faktów, przebiegu zdarzeń i sytuacji.

2. Dokumentami operacyjnymi są:

– dokumenty pisemne (informacje, raporty, wnioski, notatki służbowe, protokoły, analizy operacyjne, plany pracy, sprawozdania),

– dokumenty graficzne (zdjęcia, fotokopie, filmy itp.),

– dokumenty słuchowe (taśmy magnetofonowe, płyty, zapisy na dyktafonach itp.).

3. Dokument powinien posiadać wartość operacyjną dla danej sprawy, być opracowany w określonej formie oraz zawierać: numer rejestracyjny, cechę tajności, rozdzielnik i podpis wykonawcy.

4. Działania operacyjne winny być dokumentowane w ramach ustalonych rodzajów spraw.

5. W pracy operacyjnej istotną rolę spełnia system uzyskiwania, opracowania i wykorzystywania informacji operacyjnych.

1) Informacją w rozumieniu niniejszej instrukcji jest każda wiadomość (zbiór wiadomości) o osobach, faktach i zjawiskach pozostających w zainteresowaniu Służby Bezpieczeństwa.

2) Informacje użyteczne dla działań operacyjnych winny odpowiadać następującym wymogom:

– wiązać się z zakresem działań Służby Bezpieczeństwa lub innych organów, z którymi Służba współdziałała,

– obiektywnie odtwarzać stan rzeczy dotyczący osób, faktów, zdarzeń: zjawisk i sytuacji,

– umożliwiać ich praktyczne wykorzystanie.

3) Na podstawie informacji uzyskiwanych od tajnych współpracowników, materiałów z podsłuchu, przeglądu korespondencji, notatek z obserwacji – opracowuje się informacje operacyjne do spraw i dla zainteresowanych daną informacją.

4) Informacja wymaga odpowiedniego przetworzenia, tzn. wydobycia z jej treści tych wszystkich elementów, które stanowią wartość dla rozwijania działań operacyjnych.

5) Informacja operacyjna winna zawierać: nazwę jednostki, datę, cechę tajności, treść i ocenę jej wiarygodności oraz podpis wykonawcy.

6) Jeżeli informacja nie dotyczy bezpośrednio przedmiotu zainteresowania danej jednostki, a posiada wartość operacyjną, należy przekazać ją właściwej jednostce.

7) Zasady opracowywania i obiegu informacji oraz klasyfikacji spraw dla celów MOB określają odrębne przepisy.

§ 27. Podstawowe zasady ewidencji i rejestracji

1. Warunkiem sprawnego i skoordynowanego działania jednostek operacyjnych jest właściwie prowadzona ewidencja operacyjna. Winna ona spełniać aktywną rolę w pracy operacyjnej.

2. Ewidencja operacyjna winna umożliwiać szybkie, dokładne i wszechstronne opracowywanie oraz udostępnianie materiałów, a w szczególności:

– informacji o osobach, faktach i zdarzeniach, które stanowiły lub stanowią przedmiot zainteresowania jednostek operacyjnych,

– analiz, zestawień liczbowych i streszczeń materiałów archiwalnych.

3. W ewidencji operacyjnej rejestruje się:

1) tajnych współpracowników, właścicieli lokali kontaktowych, mieszkania konspiracyjne, skrzynki adresowe i martwe skrzynki,

2) kandydatów na tajnych współpracowników i właścicieli LK,

3) sprawy operacyjne (operacyjnego sprawdzenia, operacyjnego rozpracowania, sprawy obiektowe i kwestionariusze ewidencyjne),

4) osoby objęte operacyjnym zainteresowaniem w sprawach i kwestionariuszach wymienionych w pkt. 3.

5) teczki kontrolne spraw,

6) zasadzki i zakryte punkty obserwacyjne.

4. Ewidencję operacyjną prowadzi Biuro „C” MSW i Wydziały „C” KWMO.

5. Przed dokonaniem czynności operacyjnych w stosunku do określonej osoby funkcjonariusz zobowiązany jest sprawdzić w kartotece Biura „C” MSW, czy pozostaje ona w aktualnym zainteresowaniu innej jednostki względnie czy w takim zainteresowaniu pozostawała w przeszłości.

6. Jednostki mogą otrzymywać potrzebne im informacje z Biura „C” MSW w zakresie, w jakim istnieje obowiązek rejestracji. Szczegółowe zasady i tryb prowadzenia dokumentacji, ewidencji i rejestracji określają odrębne przepisy.

Zadania i zasady oraz metody i środki pracy ustalone w niniejszej instrukcji mogą być należycie realizowane jedynie przy pełnym, osobistym zaangażowaniu i poczuciu odpowiedzialności każdego funkcjonariusza Służby Bezpieczeństwa.

Zasadniczą rolę w pracy operacyjnej spełnia umiejętność precyzyjnej oceny politycznej faktów i zjawisk występujących w życiu społecznym i gospodarczym. Od ich prawidłowej oceny zależy trafność wyboru i sprawność w operowaniu odpowiednimi środkami, metodami działania operacyjnego.

Wprowadzenie w życie i stosowanie postanowień niniejszej instrukcji wymaga stałego podnoszenia kwalifikacji politycznych i zawodowych, rozwijania umiejętności organizatorskich, sumiennego wykonywania zadań i przestrzegania obowiązujących przepisów⁵.

⁵ Załącznik do instrukcji stanowi pominięty w druku spis treści.

MINISTERSTWO SPRAW WEWNĘTRZNYCH

ZARZĄDZENIE
nr 00102 MINISTRA SPRAW WEWNĘTRZNYCH z dnia 09 grudnia 1989 r.
w sprawie zasad działalności operacyjnej Służby Bezpieczeństwa

Na podstawie art. 3 i 4 w związku z art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 14 lipca 1963 r. o urzędzie Ministra Spraw Wewnętrznych i zakresie działania podległych mu organów (DzU nr 33, poz. 172 i z 1989 r. nr 34, poz. 180) zarządza się, co następuje:

§ 1.

1. Służba Bezpieczeństwa w działalności operacyjnej zajmuje się ochroną konstytucyjnego porządku prawnego Państwa.

2. Do podstawowych zadań operacyjnych Służby Bezpieczeństwa należy rozpoznawanie, wykrywanie i przeciwdziałanie zagrożeniom godzącym w konstytucyjne zasady ustroju politycznego i społeczno-gospodarczego, bezpieczeństwo organów państwowych oraz podstawowe prawa i wolności obywatelskie.

§ 2.

1. Służba Bezpieczeństwa w działalności operacyjnej kieruje się przede wszystkim zasadami: praworządności, tajności i obiektywizmu,

2. Służba Bezpieczeństwa przekazuje organom państwowym oraz innym instytucjom uzyskane w toku działalności operacyjnej, potwierdzone informacje o istotnym znaczeniu dla bezpieczeństwa państwa lub funkcjonowania tych organów i instytucji.

§ 3.

1. Służba Bezpieczeństwa podejmuje działania operacyjne w szczególności w przypadku nieskuteczności innych czynności jawnych.

2. Służba Bezpieczeństwa nie może podejmować działań operacyjnych sprzecznych z prawem i zasadami współżycia społecznego.

§ 4.

Służba Bezpieczeństwa prowadzi działalność wywiadowczą, kontrwywiadowczą oraz inną działalność operacyjną, w szczególności mającą na celu przeciwdziałanie przestępczości i innym szkodliwym zjawiskom godzącym w suwerenność i bezpieczeństwo Państwa.

§ 5.

1. Działalność wywiadowczą prowadzi wyłącznie Departament I MSW oraz odpowiadające mu komórki (stanowiska) organizacyjne WUSW (SUSW), na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

2. Działalność kontrwywiadowczą i inną działalność operacyjną, o której mowa w § 4, prowadzą odpowiednio jednostki organizacyjne Służby Bezpieczeństwa.

§ 6.

Za organizację i prowadzenie działalności operacyjnej odpowiedzialni są kierownicy jednostek organizacyjnych wszystkich szczebli, każdy w zakresie swojego działania.

§ 7.

1. Czynności operacyjno-techniczne w zakresie niezbędnym w działalności operacyjnej wykonują jednostki operacyjno-techniczne MSW i WSW (SUSW).

2. Zakres, środki i zasady działania jednostek operacyjno-technicznych określają odrębne przepisy.

§ 8.

Jednostki operacyjne Służby Bezpieczeństwa w toku realizacji zadań współdziałają z jednostkami śledczymi resortu spraw wewnętrznych.

§ 9.

Wydatki na cele operacyjne Służby Bezpieczeństwa pokrywane są z budżetu resortu spraw wewnętrznych (fundusz operacyjny) zgodnie z odrębnymi przepisami.

§ 10.

1. Przepisy zarządzenia mają odpowiednie zastosowanie do działalności operacyjnej Zwiadu Wojsk Ochrony Pogranicza.

2. Zakres działań operacyjnych oraz uprawnienia przełożonych Zwiadu Wojsk Ochrony Pogranicza są określone odrębnymi przepisami.

§ 11.

Zarząd Ochrony Funkcjonariuszy MSW i odpowiadające mu terenowe komórki (stanowiska) organizacyjne stosują zarządzenie w zakresie określonym odrębnymi przepisami.

§ 12.

Kontrwywiad Wojskowej Służby Wewnętrznej Jednostek Wojskowych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych stosuje w działalności operacyjnej zasady określone w zarządzeniu w zakresie uregulowanym odrębnie.

§ 13.

Szczegółowe zasady działalności operacyjnej Służby Bezpieczeństwa określa instrukcja stanowiąca załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 14.

Dyrektor Departamentu Szkolenia i Wychowania MSW spowoduje do dnia 31 grudnia 1989 r. przeszkolenie funkcjonariuszy Służby Bezpieczeństwa w zakresie niniejszego zarządzenia oraz Instrukcji stanowiącej jego załącznik.

§ 15.

Traci moc zarządzenie nr 006/70 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 1 lutego 1970 r. w sprawie pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa resortu spraw wewnętrznych.

§ 16.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1990 r.

Minister Spraw Wewnętrznych

TAJNE SPEC[JALNEGO]
ZNACZENIA

INSTRUKCJA

w sprawie szczegółowych zasad działalności operacyjnej Służby Bezpieczeństwa

ROZDZIAŁ I

WYJAŚNIENIE WYRAŻEŃ

§ 1.

1. Jednostkami operacyjnymi Służby Bezpieczeństwa MSW są:
Departament I, Departament II, Departament Ochrony Konstytucyjnego Porządku Państwa, Departament Ochrony Gospodarki, Departament Studiów i Analiz oraz odpowiadające im komórki organizacyjne (stanowiska) WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędne).

2. Jednostkami operacyjno-technicznymi MSW są:
Departament Techniki, Biura „A”, „B” i „C” oraz odpowiadające im komórki organizacyjne w WUSW (SUSW).

3. Departamentami (równorzędnymi) są jednostki organizacyjne MSW, o których mowa w ust. 1 i 2 oraz Biuro Ochrony Rządu MSW.

4. Działalność operacyjna Służby Bezpieczeństwa polega na tajnym rozpoznawaniu, wykrywaniu i przeciwdziałaniu zagrożeniom bezpieczeństwa państwa przy pomocy – przewidzianych prawem – środków, metod i form, o których mowa w niniejszej instrukcji.

ROZDZIAŁ II

ŹRÓDŁA INFORMACJI OPERACYJNEJ

§ 2.

1. Służba Bezpieczeństwa w działalności operacyjnej korzysta z osobowych i rzeczowych źródeł informacji.

2. Tajnymi osobowymi źródłami informacji są: tajny współpracownik, osoba informująca i konsultant.

3. Rzeczowymi źródłami informacji są wszelkiego rodzaju materiały zawierające interesujące Służbę Bezpieczeństwa wiadomości.

§ 3.

1. Tajnym współpracownikiem jest osoba pozyskana do współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa w celu uzyskiwania w sposób tajny ważnych informacji dla tej służby oraz realizacji innych zadań.

2. Tajny współpracownik może z upoważnienia Służby Bezpieczeństwa kierować lub koordynować pracę innych tajnych współpracowników.

3. Osobą informującą jest osoba, która doraźnie, w sposób tajny pomaga Służbie Bezpieczeństwa, w szczególności przez udzielanie informacji interesujących tę służbę o osobach, zdarzeniach i zjawiskach.

4. Konsultant to osoba, która ze względu na posiadanie specjalnych wiadomości udziela Służbie Bezpieczeństwa informacji w postaci ocen i ekspertyz lub tłumaczeń językowych, niezbędnych w zakresie działalności operacyjnej.

TYPOWANIE I OPACOWYWANIE KANDYDATÓW NA TAJNYCH WSPÓŁPRACOWNIKÓW

§ 4.

1. W typowaniu osoby na kandydata na tajnego współpracownika należy brać pod uwagę potrzeby operacyjne, predyspozycje i możliwości wykonywania zadań operacyjnych obecnie lub w przyszłości.

2. Wytypowany kandydat jest opracowywany pod względem określenia celowości i realności pozyskania. W trakcie opracowania uwzględnia się:

- 1) obecne i przewidywane możliwości operacyjne;
- 2) cechy osobiste;
- 3) predyspozycje niezbędne do prawidłowego wykonywania zadań operacyjnych;
- 4) stosunek do Służby Bezpieczeństwa;
- 5) gwarancję zachowania tajności współpracy.

3. Raport zawierający wniosek o opracowanie kandydata zatwierdza w departamencie (równorzędnym) i WUSW (SUSW) naczelnik wydziału (komórki organizacyjnej) lub jego zastępca, a w RUSW (równorzędnych) szef lub jego zastępca ds. Służby Bezpieczeństwa.

4. Kandydata opracowuje się w czasie nie przekraczającym jednego roku. W uzasadnionych wypadkach przełożony może przedłużyć okres opracowania na czas oznaczony.

5. Pozytywne wyniki opracowania stanowią warunek przedstawienia raportu o zezwolenie na pozyskanie, który powinien zawierać:

- 1) dane osobowe;
- 2) wszechstronną charakterystykę kandydata;
- 3) cel i realne możliwości pozyskania;
- 4) motywy i taktykę pozyskania;
- 5) miejsce pozyskania i sposób przybycia kandydata na spotkanie;
- 6) sposób postępowania w razie niepomyślnej próby pozyskania;
- 7) wskazanie funkcjonariusza lub funkcjonariuszy Służby Bezpieczeństwa, którzy przeprowadzą pozyskanie;
- 8) sposób postępowania w razie odmowy złożenia pisemnego zobowiązania do współpracy, jeżeli istnieje taki wymóg.

6. Zgodę na pozyskanie tajnych osobowych źródeł informacji z zastrzeżeniem ust. 7, 9 i 10 wyraża: w departamencie (równorzędnym) i WUSW (SUSW) naczelnik wydziału (komórki organizacyjnej) lub jego zastępca, a w RUSW (równorzędnych) szef lub jego zastępca ds. Służby Bezpieczeństwa.

7. Raport w sprawie zezwolenia na pozyskanie lub zmianę kategorii osobowych źródeł informacji na tajnego współpracownika zatwierdza: w departamencie (równorzędnym) dyrektor lub jego zastępca, a w WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędnych) szef WUSW (SUSW) lub jego zastępca ds. Służby Bezpieczeństwa.

8. Jeżeli pozyskanie osoby na tajnego współpracownika może skutkować negatywnymi następstwami prawnymi, zgoda na pozyskanie winna być poprzedzona konsultacją z jednostką śledczą.

9. Zgodę na pozyskanie do współpracy cudzoziemca zatwierdza dyrektor właściwego departamentu po uzgodnieniu z dyrektorem Departamentu I MSW. Pozyskiwanie cudzoziemców zatrudnionych w instytucjach rządowych lub organizacjach międzynarodowych wymaga uprzednio uzgodnienia z Szefem Służby Wywiadu i Kontrwywiadu MSW.

10. Jeżeli istnieje duże prawdopodobieństwo, iż próba pozyskania tajnego współpracownika może zakończyć się negatywnie, powodując szczególnie ujemne skutki dla ważnych interesów państwa, zgodę na pozyskanie wyraża Minister Spraw Wewnętrznych lub odpowiednio upoważniony przez niego podsekretarz stanu, szef Służby Wywiadu i Kontrwywiadu, Szef Służby Bezpieczeństwa w MSW.

ZASADY POZYSKANIA TAJNYCH WSPÓŁPRACOWNIKÓW

§ 5.

1. Pozyskanie powinno być aktem jednorazowym. W operacyjnie uzasadnionych wypadkach pozyskanie może być wynikiem stopniowego procesu. Należy dążyć do sytuacji, w której kandydat w czasie pozyskania z własnej woli zadeklaruje chęć współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa.

2. Pozyskanie w miarę możliwości powinno zakończyć się przyjęciem od kandydata własnoręcznie sporządzonego i podpisanego nazwiskiem zobowiązania, zawierającego:

1) wyrażenie zgody na współpracę ze Służbą Bezpieczeństwa;
2) potwierdzenie faktu pouczenia go o prawnym obowiązku zachowania w tajemnicy powziętych w toku współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa wiadomości, których ujawnienie mogłoby narazić na szkodę bezpieczeństwo względnie inny ważny interes polityczny lub gospodarczy państwa;

3) określenie pseudonimu, jakiego będzie używać w trakcie współpracy;
4) ewentualne wyznaczenie zakresu współpracy.

3. Po wyrażeniu zgody na współpracę należy z tajnym współpracownikiem omówić:

1) konieczność zachowania w tajemnicy współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa;
2) sposób wykonywania zadań;
3) zasady opracowywania informacji dotyczących wykonania zadań oraz ich przekazywania;
4) konieczność zachowania obiektywizmu w przekazywanych informacjach;
5) system łączności, w tym alarmowej;
6) w stosownej formie uprawnienia do świadczeń odszkodowawczych, przysługujących w razie utraty życia lub poniesienia uszczerbku na zdrowiu, albo szkody w mieniu podczas udzielania pomocy Służbie Bezpieczeństwa;

7) zasady i formy wynagradzania oraz rekompensowania kosztów ponoszonych w toku realizacji zadań (w zależności od potrzeb).

4. Zależnie od sytuacji zasadniczy cel pozyskania może nie być ujawniony do czasu potwierdzenia wiarygodności i lojalności tajnego współpracownika.

5. Pozyskanie tajnego współpracownika zatwierdzają przełożeni w § 4 ust. 7, 9 i 10.

6. W razie niewyrażenia zgody na współpracę przez kandydata na tajnego współpracownika należy dążyć do złożenia przez niego pisemnego zobowiązania do zachowania w tajemnicy faktu i treści rozmowy.

7. Dokumenty dotyczące tajnego współpracownika gromadzi się odpowiednio w teczce personalnej lub teczce pracy tajnego współpracownika, które przechowuje się w uprawnionych jednostkach Służby Bezpieczeństwa w warunkach zapewniających ich ochronę.

Sposób i miejsce przechowywania teczek personalnych i teczek pracy tajnych współpracowników określają: w departamencie (równorzędnym) dyrektor lub jego zastępca, a w WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędnych) szef WUSW (SUSW) lub jego zastępca ds. Służby Bezpieczeństwa.

ZASADY PRACY Z TAJNYM WSPÓŁPRACOWNIKIEM

§ 6.

1. Funkcjonariusz Służby Bezpieczeństwa jest zobowiązany do:

1) zapewnienia tajności współpracy;
2) szkolenia tajnego współpracownika;
3) stosowania różnych form kontroli zachowania tajnego współpracownika, a szczególnie sposobu wykonywania przez niego zadań;
4) przestrzegania zasad etyki zawodowej przez funkcjonariusza;
5) kształtowania zaufania tajnego współpracownika do Służby Bezpieczeństwa, szczególnie przez własną postawę, kwalifikacje zawodowe oraz kulturę osobistą funkcjonariusza.

2. We współpracy z tajnym współpracownikiem i innymi tajnymi osobowymi źródłami informacji nie wolno:

1) ujawniać informacji dotyczących osób, zdarzeń i zjawisk interesujących Służbę Bezpieczeństwa, chyba że wynika to z potrzeb operacyjnych;
2) sugerować postępowania, które mogłoby naruszać przepisy prawa;
3) składać niemożliwych do spełnienia obietnic;
4) nakłaniać do czynów sprzecznych z zasadami etyki;
5) przyjmować od tajnych osobowych źródeł informacji korzyści majątkowych lub osobistych.

3. Tajny współpracownik przekazuje informacje w miarę możliwości na piśmie. Dopuszcza się przyjmowanie informacji w innej formie.

4. Przyjętą informację funkcjonariusz Służby Bezpieczeństwa ocenia i uzupełnia własnymi uwagami. Odnotowuje w niej przekazane tajemnemu współpracownikowi zadania oraz określa przedsięwzięcia do realizacji wynikające z danej informacji, a także ewentualne propozycje co do sposobu postępowania z technicznymi nośnikami informacji, jeżeli informacja utrwalona została przy ich użyciu.

5. Do współpracy z tajnym współpracownikiem wyznacza się funkcjonariusza Służby Bezpieczeństwa odpowiedniego pod względem poziomu inteligencji, cech osobowych (w miarę możliwości w zbliżonym wieku), przygotowania zawodowego.

6. Podstawową formą łączności funkcjonariusza Służby Bezpieczeństwa z tajnymi osobowymi źródłami informacji są spotkania osobiste; zależnie od sytuacji można stosować inne pomocnicze formy łączności.

7. Przekazanie tajnego osobowego źródła informacji innemu funkcjonariuszowi Służby Bezpieczeństwa w tej samej jednostce operacyjnej może nastąpić tylko w uzasadnionych wypadkach, po zatwierdzeniu raportu w sprawie przekazania tajnego osobowego źródła informacji przez przełożonych, określonych w § 4 ust. 6 i 7.

8. W razie wyjazdu tajnego współpracownika do obcego państwa, w zależności od potrzeb operacyjnych, przekazuje się go do dyspozycji Departamentu I MSW.

9. W sytuacjach uzasadnionych potrzebami operacyjnymi tajny współpracownik może zostać przekazany innej jednostce operacyjnej Służby Bezpieczeństwa, Milicji Obywatelskiej, Wojskowej Służbie Wewnętrznej Jednostek Wojskowych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, Zwiadowi Wojsk Ochrony Pogranicza, Wojskowej Służbie Wewnętrznej Ministerstwa Obrony Narodowej lub Zarządowi II Sztabu Generalnego Wojska Polskiego. Decyzję o przekazaniu w ramach resortu spraw wewnętrznych podejmują przełożeni, określani w § 4 ust. 6 i 7, a w pozostałych wypadkach przełożeni, określani w § 4 ust. 7.

10. Jakikolwiek odstępstwo od przestrzegania zasady tajności pracy z tajnymi osobowymi źródłami informacji może nastąpić tylko w wypadkach szczególnie uzasadnionych ważnymi względami społecznymi lub operacyjnymi. Odstępstwo takie powinno być uzgodnione z tajnym osobowym źródłem informacji.

Decyzję w tej sprawie podejmują: w departamencie (równorzędnym) dyrektor, a w WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędnych) szef WUSW (SUSW) lub zastępca szefa ds. Służby Bezpieczeństwa. Realizacja decyzji wymaga odnotowania odpowiednio w teczce personalnej tajnego współpracownika lub w dokumentacji dotyczącej innego tajnego osobowego źródła informacji, względnie w danej sprawie w wypadkach określonych w § 10 pkt 6.

ZLECANIE ZADAŃ TAJNYM WSPÓŁPRACOWNIKOM

§ 7.

1. Zadania dla tajnego współpracownika z zakresu działania Służby Bezpieczeństwa powinny być celowe, konkretne, realne oraz uwzględniać sposoby i terminy ich wykonania.

2. Zadania realizowane w ramach kombinacji i gry operacyjnej opracowuje się na piśmie, a następnie zapoznaje z nimi tajnego współpracownika.

3. Zadania w ramach kombinacji operacyjnej w sprawach operacyjnego rozpracowania zatwierdza: w departamencie (równorzędnym) dyrektor, a w WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędnych) szef WUSW (SUSW) lub zastępca szefa ds. Służby Bezpieczeństwa. Zadania w ramach gry operacyjnej zatwierdza dyrektor właściwego departamentu (równorzędnego).

4. Udział tajnego współpracownika w obcym wywiadzie, w działalności ośrodka dywersji bądź nielegalnej organizacji może nastąpić tylko w wypadkach realizowania określonych zadań operacyjnych szczególnie ważnych dla interesów bezpieczeństwa państwa. Decyzje w tym zakresie podejmuje Szef Służby Wywiadu i Kontrwywiadu MSW lub Szef Służby Bezpieczeństwa Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

5. Uzgodnienia z dyrektorem Departamentu I MSW wymagają:

1) wyjazdy za granicę wartościowych tajnych współpracowników, którzy dysponują możliwościami realizacji zadań wywiadowczych;

2) kontrola i zabezpieczenie realizowanych przez tajnego współpracownika zadań za granicą;

3) nawiązywanie lub utrzymanie łączności z tajnym współpracownikiem realizującym zadania za granicą.

KONTROLA TAJNEGO WSPÓŁPRACOWNIKA

§ 8.

1. Przez cały okres współpracy kontrolowana jest wiarygodność przekazywanych przez tajnego współpracownika informacji.

2. Kontrola, o której mowa w ust. 1, polega w szczególności na:

1) ocenie postępowania tajnego współpracownika w toku realizacji zadań;

2) ocenie otrzymywanych od niego informacji;

3) porównywaniu uzyskanych przez niego informacji z informacjami uzyskanymi z innych źródeł.

3. Ocenę współpracy z tajnym współpracownikiem sporządza się po zakończeniu sprawy, w której był wykorzystywany. W wypadku zadań długofalowych ocenę sporządza się nie rzadziej niż raz na dwa lata.

4. Przełożeni zobowiązani są do oceny przebiegu współpracy z tajnym współpracownikiem, a w uzasadnionych wypadkach przeprowadzania spotkań kontrolnych.

5. Dyrektorzy departamentów (równorzędnych) w ramach nadzoru nad komórkami organizacyjnymi WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędnych) mają prawo wglądu do teczek tajnych współpracowników (personalnej i pracy) i do spotkań kontrolnych. Ze spotkań kontrolnych sporządza się notatkę służbową z uwagami i zaleceniami.

6. Jednostka operacyjna Służby Bezpieczeństwa, z którą czasowo współpracował tajny współpracownik, informuje pisemnie właściwą jednostkę operacyjną o ocenie tej współpracy.

7. Jeżeli informacje przekazane przez tajnego współpracownika lub inne tajne osobowe źródło informacji stanowią jedyną podstawę do wszczęcia postępowania karnego, w spotkaniu kontrolnym z tajnym współpracownikiem lub innym tajnym osobowym źródłem informacji przed wszczęciem postępowania może wziąć udział upoważniony funkcjonariusz jednostki śledczej, za zgodą dyrektora jednostki operacyjnej, w porozumieniu z dyrektorem jednostki śledczej, a w WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędnych) za zgodą szefa WUSW (SUSW) lub jego zastępcy ds. Służby Bezpieczeństwa.

8. Dokumentacja z wykonania czynności, o których mowa w ust. 2–7, dotycząca tajnego współpracownika, przechowywana jest w jego teście personalnej.

ZAWIESZENIE I ROZWIĄZANIE WSPÓŁPRACY Z TAJNYM WSPÓŁPRACOWNIKIEM

§ 9.

1. Zawieszenie współpracy z tajnym współpracownikiem może nastąpić w uzasadnionych sytuacjach, w szczególności jeżeli tajny współpracownik nie ma w danym czasie możliwości realizowania zadań operacyjnych, wyraża chęć dalszej współpracy i przewiduje się możliwość jego wykorzystania w przyszłości.

2. Decyzję o zawieszeniu współpracy z tajnym współpracownikiem podejmują przełożeni określeni w § 4 ust. 7. Decyzję tę odnotowuje się w teście personalnej tajnego współpracownika. W okresie zawieszenia współpracy z tajnym współpracownikiem jego teści personalna i teści pracy przechowywane są w jednostce operacyjnej Służby Bezpieczeństwa.

3. O zawieszeniu współpracy informuje się tajnego współpracownika, uzgadniając z nim jednocześnie sposób ponownego nawiązania łączności.

4. Współpracę z tajnym współpracownikiem rozwiązuje się w razie braku możliwości lub celowości dalszego korzystania z jego współpracy, a w szczególności:

1) utracenia możliwości wykonywania zadań operacyjnych przez tajnego współpracownika, zwłaszcza w razie ujawnienia jego współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa;

2) stwierdzenia faktów dezinformacji przez tajnego współpracownika;

3) złego stanu zdrowia tajnego współpracownika;

4) wykorzystania przez tajnego współpracownika współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa do popełnienia przestępstwa;

5) odstąpienia od współpracy przez tajnego współpracownika.

5. Decyzję o rozwiązaniu współpracy z tajnym współpracownikiem podejmują przełożeni określeni w § 4 ust. 7.

6. Tajnego współpracownika powiadamia się o rozwiązaniu współpracy, pobierając od niego zobowiązanie o zachowaniu tej współpracy w tajemnicy.

7. W uzasadnionych wypadkach na prośbę tajnego współpracownika zobowiązanie o współpracy może zostać zniszczone w jego obecności. Fakt ten powinien być odnotowany w teczce personalnej tajnego współpracownika.

UPROSZCZONE ZASADY WSPÓŁPRACY Z OSOBAMI INFORMUJĄCYMI I KONSULTANTAMI

§ 10.

Wobec osoby informującej i konsultanta stosuje się uproszczone zasady, polegające na:

- 1) opracowywaniu kandydatów w ramach zabezpieczenia operacyjnego;
- 2) niepobieraniu zobowiązania o współpracy, z pouczeniem o obowiązku określonym w § 5 ust. 2 pkt 2. O obowiązku tym należy również poinformować przy rozwiązywaniu współpracy, a także w razie odmowy współpracy;
- 3) określaniu zadań i kierunków ich wykorzystania w planach spraw;
- 4) omawianiu w trakcie współpracy problemów związanych z prawidłowym wykonywaniem zadań wyłącznie w niezbędnym zakresie;
- 5) prowadzeniu dokumentacji w ramach jednej teczki ewidencji operacyjnej;
- 6) w wypadkach podyktowanych ważnymi względami operacyjnymi, we współpracy z osobą informującą i konsultantem, niezbędną dokumentację można prowadzić w sprawie, do której są oni wykorzystywani bez ich rejestracji w ewidencji operacyjnej. Decyzję w sprawie podejmuje przełożony określony w § 4 ust. 6.

WYNAGRODZENIE TAJNYCH OSOBOWYCH ŹRÓDEŁ INFORMACJI

§ 11.

1. Wydatki poniesione przez tajne osobowe źródła informacji przy realizacji zleconych zadań podlegają zwrotowi z funduszu operacyjnego Służby Bezpieczeństwa.

2. Tajne osobowe źródła informacji mogą być wynagradzane stosownie do ważności wykonywanych zadań, wkładu pracy przy ich realizacji lub wartości przekazywanych informacji; wysokość nagrody ustala przełożony dysponujący funduszem operacyjnym.

3. W uzasadnionych wypadkach może być wypłacane tajnemu współpracownikowi stałe wynagrodzenie. Decyzję w tym zakresie podejmują: w departamencie (równorzędnym) dyrektor, a w WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędnych) szef WUSW (SUSW) lub zastępca szefa ds. Służby Bezpieczeństwa.

4. Pokwitowania i raporty kasowe dotyczące tajnego współpracownika przechowuje się w jego teczce personalnej.

5. Świadczenia odszkodowawcze przysługujące w razie utraty życia lub poniesienia uszczerbku na zdrowiu, albo szkody w mieniu podczas udzielania pomocy Służbie Bezpieczeństwa regulują odrębne przepisy.

OFICJALNE OSOBOWE ŹRÓDŁA INFORMACJI WYKORZYSTYWANE DO CELÓW OPERACYJNYCH

§ 12.

1. Oficjalnymi osobowymi źródłami informacji są osoby, które z racji zajmowanych stanowisk, pełnionych funkcji lub posiadanej wiedzy mogą okresowo lub stale udzielać informacji interesujących Służbę Bezpieczeństwa.

2. W sytuacjach uzasadnionych względami operacyjnymi rzeczywisty przedmiot zainteresowań Służby Bezpieczeństwa powinien być utajniony.

3. Informacje i materiały uzyskane od oficjalnych osobowych źródeł informacji, mające wartość operacyjną, włącza się do spraw ewidencji operacyjnej.
4. Spośród oficjalnych osobowych źródeł informacji można po odpowiednim sprawdzeniu typować kandydatów na tajne osobowe źródła informacji.
5. W uzasadnionych wypadkach oficjalne osobowe źródła informacji można za dostarczenie wartościowych informacji wynagrodzić z funduszu operacyjnego według zasad określonych w § 11.
6. Oficjalnych osobowych źródeł informacji nie rejestruje się w kartotece ewidencji operacyjnej.

ZASADY PRZYGOTOWANIA I WYKORZYSTANIA MIEJSC SPOTKAŃ ORAZ UTRZYMYWANIE ŁĄCZNOŚCI Z TAJNYMI OSOBOWYMI ŹRÓDŁAMI INFORMACJI

§ 13.

1. W celu zapewnienia łączności oraz ochrony tajności spotkań i kontaktów z tajnymi osobowymi źródłami informacji, a szczególnie z tajnymi współpracownikami, przygotowuje i wykorzystuje przede wszystkim:

- 1) mieszkania kontaktowe – MK.
- 2) lokale kontaktowe – LK.
- 3) punkty kontaktowe – PKT.

2. Mieszkania kontaktowe i lokale kontaktowe stanowią podstawowe miejsca odbywania spotkań z tajnymi współpracownikami.

3. Mieszkaniami kontaktowymi (MK) jest lokal mieszkalny lub inne pomieszczenie (obiekt) pozostający w wyłącznej dyspozycji Służby Bezpieczeństwa, którego przeznaczenie jest utajnione. MK wykorzystywane jest wyłącznie do celów operacyjnych. Sposób przygotowania MK jest określony odrębnymi przepisami.

4. Lokalem kontaktowym (LK) jest mieszkanie prywatne lub inne pomieszczenie wykorzystywane w sposób utajniony i za zgodą jego posiadacza (dysponenta) do odbywania w nim spotkań z tajnymi osobowymi źródłami informacji względnie do innych celów operacyjnych.

5. Nie organizuje się LK w:

- 1) pomieszczeniach organów państwowych, partyjnych, organizacji młodzieżowych, związków zawodowych, sądów i prokuratur;
- 2) pomieszczeniach zamieszkałych przez posłów, senatorów, członków władz politycznych i państwowych, pracowników Najwyższej Izby Kontroli, sędziów i prokuratorów.

6. Przygotowanie LK wymaga przestrzegania w szczególności następujących zasad:

1) nieorganizowania LK w sąsiedztwie lokali zamieszkałych przez osoby rozpracowywane przez jednostki operacyjne Służby Bezpieczeństwa, Wojskową Służbę Wewnętrzną Ministerstwa Obrony Narodowej, Zarząd II Sztabu Generalnego Wojska Polskiego, Wojskową Służbę Wewnętrzną Jednostek Wojskowych MSW i Zwiadu Wojsk Ochrony Pogranicza;

2) zagwarantowania ochrony tajności współpracy przez posiadacza (dysponenta) lokalu i osoby z nim zamieszkałe;

3) zapewnienia tajności spotkań, zwłaszcza przez odpowiednie usytuowanie LK, ustalenie dróg dojścia, wejścia i wyjścia.

7. Należy unikać organizowania LK:

- 1) kilku w jednym budynku;
- 2) w sąsiedztwie osób pozostających w innym zainteresowaniu niż rozpracowanie operacyjne służb, o których mowa w ust. 6 pkt 1, jeżeli istnieje niebezpieczeństwo ujawnienia.

8. Opracowanie LK obejmuje:

1) zebranie informacji charakteryzujących posiadacza (dysponenta) lokalu, osoby w nim zamieszkałe oraz najbliższych sąsiadów;

2) sprawdzenie w ewidencji operacyjnej;

3) opracowanie planu LK, szkicu sytuacyjnego budynku oraz dróg dojścia, wejścia i wyjścia.

9. Raport w sprawie przygotowania LK zatwierdza: w departamencie (równorzędnym) i WUSW (SUSW) naczelnik wydziału, a w RUSW (równorzędnym) szef lub zastępca szefa ds. Służby Bezpieczeństwa.

10. Po zatwierdzeniu raportu w sprawie przygotowania LK funkcjonariusz Służby Bezpieczeństwa przeprowadza rozmowę z jego posiadaczem (dysponentem), przedstawiając ofertę wykorzystania lokalu dla po-

trzeb Służby Bezpieczeństwa. W wypadku przyjęcia oferty zawiera się pisemną umowę, określającą warunki i sposób korzystania z lokalu, przyjmuje się zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy faktu świadczenia usług Służbie Bezpieczeństwa oraz określa się sposób uzasadnienia korzystania z LK wobec otoczenia.

11. Raport w sprawie wykorzystania LK zatwierdzają przełożeni, o których mowa w ust. 9.

12. Przy korzystaniu z MK lub LK należy:

1) dbać o właściwy dobór i liczbę tajnych osobowych źródeł informacji odbywających spotkania w tym samym MK lub LK;

2) przed wprowadzeniem tajnego osobowego źródła informacji uzyskać zgodę: w departamencie (równorzędnym) i WUSW (SUSW) naczelnika wydziału (komórki organizacyjnej), a w RUSW (równorzędnych) szefa lub jego zastępcy ds. Służby Bezpieczeństwa; fakt ten odnotowuje się w teczce ewidencyjnej MK lub LK i personalnej tajnego współpracownika lub w dokumentacji innego tajnego osobowego źródła informacji;

3) każdą informację świadczącą o ujawnieniu MK lub LK niezwłocznie wyjaśnić, a w razie jej potwierdzenia podjąć odpowiednie przeciwdziałania, nie wyłączając rozwiązania umowy z posiadaczem (dysponentem);

4) sporządzić nie rzadziej niż raz na dwa lata ocenę stopnia bezpieczeństwa korzystania z MK lub LK;

5) nie odbywać spotkań z tajnym osobowym źródłem informacji znanym posiadaczowi (dysponentowi) lokalu.

13. Dokumenty dotyczące MK i LK przechowuje się w teczce ewidencyjnej.

14. Punktem kontaktowym (PKT) jest prywatny adres lub telefon, którego posiadacz (dysponent) świadomie pośredniczy w jedno- lub dwustronnej łączności Służby Bezpieczeństwa z tajnym osobowym źródłem informacji. Przy opracowywaniu PKT stosuje się odpowiednio zasady przewidziane w § 13 ust. 9, 10 i 11.

§ 14.

Na terenie obiektów pozaresortowych – instytucji państwowych, zakładów pracy, szkół itp. – nie mogą być organizowane pomieszczenia do stałego ich wykorzystywania przez Służbę Bezpieczeństwa.

RZECZOWE ŹRÓDŁA INFORMACJI

§ 15.

1. Rzeczowymi źródłami informacji, o których mowa w § 2 ust. 3, są w szczególności:

1) materiały informacyjne pochodzące ze środków techniki operacyjnej;

2) kartoteki oraz zbiory archiwalne resortu spraw wewnętrznych;

3) dane z systemów informatycznych;

4) materiały będące w dyspozycji jednostek organizacyjnych resortu spraw wewnętrznych i obrony narodowej;

5) informacje urzędów państwowych, organizacji politycznych i społecznych;

6) materiały stanowiące źródło informacji o działalności przestępczej;

7) wydawnictwa krajowe i zagraniczne.

2. Materiały mogące stanowić dowody przestępstwa powinny być odpowiednio zabezpieczone w celu ich ewentualnego wykorzystania w postępowaniu karnym. Sposób zabezpieczenia tych materiałów każdorazowo uzgadnia się z jednostką śledczą.

ROZDZIAŁ III METODY DZIAŁALNOŚCI OPERACYJNEJ

§ 16.

1. W celu realizacji podstawowych zadań Służba Bezpieczeństwa dla racjonalnego wykorzystania tajnych osobowych źródeł informacji, a szczególnie tajnych współpracowników, stosuje metodę agenturalną. Metodę tę stosuje się najczęściej w powiązaniu z innymi metodami działalności operacyjnej dla przeprowadzenia sprawnych działań rozpoznawczych, wykrywczych i zapobiegawczych, a szczególnie w rozpracowywaniu osoby, grupy osób lub organizacji.

2. Ze względu na wykorzystywane środki Służba Bezpieczeństwa może stosować ponadto metody operacyjno-techniczne.

3. Kombinacja operacyjna to manewr taktyczny stanowiący zespół działań skoordynowanych wewnętrznie i kompleksowych, dających szansę sprawnego i efektywnego wykonania ważnych i złożonych zadań Służby Bezpieczeństwa. W wyjątkowych wypadkach dopuszczalne jest wprowadzenie do kombinacji operacyjnej jako bezpośredniego wykonawcy funkcjonariusza Służby Bezpieczeństwa za zgodą właściwego podsekretarza stanu w MSW. Raport w sprawie zastosowania kombinacji operacyjnej zatwierdza w sprawach operacyjnego rozpracowania w MSW dyrektor departamentu (równorzędnego), a w WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędnych) szef WUSW (SUSW) lub jego zastępca ds. Służby Bezpieczeństwa. W pozostałych sprawach raport zatwierdzają w MSW i WUSW (SUSW) naczelnicy wydziałów, a w RUSW (równorzędnych) szef lub jego zastępca ds. Służby Bezpieczeństwa.

4. Gra operacyjna to kompleksowa metoda polegająca na oddziaływaniu przez Służbę Bezpieczeństwa na przeciwnika za pomocą pozorowanych czynności, w bezpośrednim z nim kontakcie i przy wykorzystaniu sprawdzonych i dyspozycyjnych tajnych współpracowników dla osiągnięcia znaczącej przewagi strategicznej. Istotą gry operacyjnej jest brak orientacji przeciwnika o jej prowadzeniu. Stosowana jest wyłącznie w ramach sprawy operacyjnego rozpracowania. Raport w sprawie zastosowania gry operacyjnej zatwierdza dyrektor właściwego departamentu. W wypadkach szczególnego zagrożenia dla bezpieczeństwa państwa decyzję o podjęciu gry wyprzedzającej zamiary przeciwnika przez wytworzenie sprzyjającej sytuacji operacyjnej podejmuje Minister Spraw Wewnętrznych lub upoważniony podsekretarz stanu albo Szef Służby Wywiadu i Kontrwywiadu lub Szef Służby Bezpieczeństwa w MSW.

ROZDZIAŁ IV OPERACYJNE DZIAŁANIA PROFILAKTYCZNE

§ 17.

Operacyjne działania profilaktyczne Służby Bezpieczeństwa mają na celu przeciwdziałanie zjawiskom, które mogą doprowadzić do powstawania czynów przestępczych i innych działań godzących w system demokracji parlamentarnej, interesy polityczne i gospodarcze, bezpieczeństwo państwa lub porządek publiczny, a w szczególności przez:

- 1) odpowiednie wykorzystywanie tajnych osobowych źródeł informacji;
- 2) oficjalne osobowe źródła informacji;
- 3) rozmowy profilaktyczne;
- 4) ochronę tajemnicy państwowej i służbowej;
- 5) informowanie organów państwowych i instytucji gospodarczych o zagrożeniach.

§ 18.

1. Zakres działań, o których mowa w § 17, oraz przeprowadzanie określonych czynności, powinno wynikać z oceny stanu bezpieczeństwa państwa oraz potrzeb przeciwdziałania zagrożeniom.

2. Przedsięwzięcia z zakresu działań profilaktycznych zawarte są w planach działań operacyjnych w ramach prowadzonych spraw, a przede wszystkim w sprawach problemowej i profilaktyki operacyjnej.

§ 19.

Skuteczność oddziaływania profilaktycznego powinna być przedmiotem okresowych analiz, a metody oddziaływania zmieniane stosownie do bieżącej i przewidywanej sytuacji.

§ 20.

Współdziałanie z organami państwowymi i instytucjami gospodarczymi w ramach działań profilaktycznych powinno w szczególności obejmować:

1) odpowiednie informowanie organów państwowych i instytucji gospodarczych o niekorzystnych zjawiskach stwierdzonych w ramach rozpoznawania zagrożeń pozostających w zainteresowaniu Służby Bezpieczeństwa;

2) uzgadnianie działań związanych z ochroną obiektów, zespołów lub grup specjalistycznych przed wywiadowczą infiltracją;

3) udział w ocenie stanu ochrony tajemnicy państwowej i służbowej; ujawnianie występujących w tym zakresie niedociągnięć oraz podejmowanie środków zapobiegawczych;

4) kształtowanie wśród pracowników ochraniających obiektów poczucia współodpowiedzialności za bezpieczeństwo państwa.

§ 21.

W ramach operacyjnych działań profilaktycznych realizuje się czynności, które w szczególności obejmują:

1) w dziedzinie kontrwywiadowczej:

a) koordynację działań operacyjnych w celu zapobiegania wywiadowczej działalności prowadzonej przez pracowników przedstawicielstw dyplomatycznych, urzędów konsularnych, innych misji z państw obcych,

b) podejmowanie neutralizujących przedsięwzięć wobec osób ustalonych jako źródła informacji przeciwnika;

2) operacyjną ochronę osób w celu zapobiegania możliwościom nawiązywania z nimi kontaktów przez przedstawicieli obcych służb wywiadowczych lub ośrodków dywersyjnych;

3) prowadzenie rozmów profilaktycznych, w uzasadnionych wypadkach, z wytypowanymi pracownikami ochraniających obiektów, jeżeli ich działalność może zagrozić bezpieczeństwu państwa;

4) operacyjną ochronę szczególnie ważnych wizyt, w tym delegacji zagranicznych, składanych w ochraniających obiektach;

5) prowadzenie w uzasadnionych wypadkach działań – przy użyciu przewidzianych prawem środków pracy operacyjnej – wobec osób zamieszkałych na stałe za granicą, odwiedzających pracowników ochraniających instytucji;

6) zapobieganie penetracji środowisk polskich zamieszkałych za granicą przez obce wywiady, ośrodki terrorystyczne oraz dywersji.

ROZDZIAŁ V FORMY DZIAŁALNOŚCI OPERACYJNEJ

§ 22.

1. Formą działalności operacyjnej jest sprawa operacyjna, w ramach której dokumentuje się podejmowane czynności operacyjne.

2. Sprawy operacyjne prowadzi się przy wykorzystaniu niezbędnych metod i środków działalności operacyjnej. Czynności operacyjne powinny być realizowane w taki sposób, aby nie nastąpiło ujawnienie zainteresowań Służby Bezpieczeństwa.

3. Wprowadza się jako formy działalności operacyjnej następujące sprawy:

1) sprawdzenia operacyjnego;

2) operacyjnego rozpracowania;

3) profilaktyki operacyjnej;

4) problemową.

4. Przed wykonaniem czynności operacyjnych w stosunku do jakiejkolwiek osoby zasięga się o niej informacji w ewidencji operacyjnej. Jeśli osoba ta przebywała lub przebywa za granicą względnie jest cudzoziemcem, należy zasięgnąć również informacji w kartotece Departamentu I MSW. Każdą czynność wobec osoby zarejestrowanej podejmuje się po uzgodnieniu z kierownikiem jednostki operacyjnej, na wniosek której dokonano rejestracji.

5. Działania operacyjne wobec posłów, senatorów, Rzecznika Praw Obywatelskich, członków Rady Ministrów i innych osób korzystających z immunitetów i przywilejów wyjątkowo mogą być podejmowane

w szczególnie uzasadnionych sytuacjach. Na ich podjęcie należy odpowiednio uzyskać zgodę: Marszałka Sejmu, Marszałka Senatu, Prezesa Rady Ministrów, I Prezesa Sądu Najwyższego, Prezesa Trybunału Konstytucyjnego, Prokuratora Generalnego, Prezesa Najwyższej Izby Kontroli.

6. Czynności mające na celu ochronę personelu i siedzib obcych przedstawicielstw dyplomatycznych i urzędów konsularnych oraz innych misji zagranicznych regulują odrębne przepisy.

SPRAWA SPRAWDZENIA OPERACYJNEGO

§ 23.

1. Sprawę sprawdzenia operacyjnego wszczyna się, gdy zachodzi prawdopodobieństwo, że popełniono przestępstwo przeciwko interesom politycznym, gospodarczym lub bezpieczeństwu państwa.

2. Sprawę sprawdzenia operacyjnego można wszcząć także ze względu na ważne potrzeby operacyjne.

3. Czynności podjęte w sprawie sprawdzenia operacyjnego mają na celu potwierdzenie prawdopodobieństwa popełnienia przestępstwa przy zastosowaniu odpowiednich środków i metod pracy operacyjnej.

4. W zależności od rezultatów sprawdzenia operacyjnego wszczyna się sprawę operacyjnego rozpracowania lub inną sprawę; w przeciwnym razie prowadzenia sprawy sprawdzenia operacyjnego należy zaniechać.

5. Sprawę sprawdzenia operacyjnego prowadzi się nie dłużej niż rok. W uzasadnionych wypadkach przełożony może przedłużyć jej prowadzenie na czas oznaczony.

OPERACYJNE ROZPRACOWANIE

§ 24.

1. Rozpracowanie operacyjne stanowi planowy, aktywny, skoordynowany zespół działań operacyjnych, operacyjno-technicznych, z udziałem sprawdzonych tajnych współpracowników, podejmowanych wobec osoby, grupy osób lub organizacji prowadzących działalność godzącą w bezpieczeństwo, podstawowe interesy polityczne, gospodarcze państwa albo przygotowujących jej podjęcie.

2. Sprawę operacyjnego rozpracowania wszczyna się, jeżeli:

1) jest przygotowywana lub prowadzona działalność przestępcza, o której mowa w ust. 1, i zachodzi potrzeba rozpoznania form, metod i kierunków tej działalności oraz uzyskania dowodów;

2) dokonano czynu przestępczego, a sprawca nie jest znany, i zachodzi potrzeba wszechstronnego wyjaśnienia okoliczności sprawy oraz wykrycia sprawcy.

3. Sprawa operacyjnego rozpracowania może być prowadzona:

1) przed wszczęciem postępowania przygotowawczego, jeśli przestępcza działalność nie została dostatecznie rozpoznana i dowodowo udokumentowana;

2) jednocześnie z postępowaniem przygotowawczym, gdy zachodzi konieczność przeprowadzenia dodatkowych działań operacyjnych;

3) po zakończeniu postępowania przygotowawczego, jeśli nie doprowadziło ono do ustalenia lub ujęcia sprawcy albo nie doprowadziło do zebrania dostatecznych dowodów, albo jeśli mimo ustalenia i ujęcia sprawcy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że szkodliwa dla interesów państwa działalność będzie kontynuowana przez inne osoby.

4. W czasie prowadzenia sprawy rozpracowania operacyjnego należy systematycznie współdziałać z jednostką śledczą, w szczególności w zakresie dokumentowania dowodowego przestępczej działalności osób objętych rozpracowaniem.

5. Czas prowadzenia sprawy rozpracowania operacyjnego określa w departamencie (równorzędnym) dyrektor, a w WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędnych) szef WUSW (SUSW) lub jego zastępca ds. Służby Bezpieczeństwa.

6. W wypadku wyjazdu za granicę osoby objętej rozpracowaniem ewentualne dalsze działania za granicą należy uzgodnić z Departamentem I MSW.

7. Sprawę operacyjnego rozpracowania należy zakończyć po osiągnięciu celu lub stwierdzeniu okoliczności wskazujących na niecelowość dalszego jej prowadzenia.

SPRAWA PROFILAKTYKI OPERACYJNEJ

§ 25.

1. Sprawę profilaktyki operacyjnej wszczyna się w stosunku do osoby, która wymaga stałej lub okresowej kontroli albo ochrony w celu zapobieżenia ewentualnym działaniom zagrażającym interesom politycznym, gospodarczym lub bezpieczeństwu państwa.

2. Sprawę profilaktyki operacyjnej wszczyna się w szczególności wobec osób:

1) co do których istnieje prawdopodobieństwo, że mogą podjąć działalność godzącą w konstytucyjny porządek państwa;

2) wchodzących w skład personelu placówek dyplomatycznych lub innych przedstawicielstw państw obcych oraz członków ich rodzin w celu ich ochrony oraz rozpoznania ewentualnych zagrożeń;

3) które mogą stać się przedmiotem zainteresowania przeciwnika, a przede wszystkim obcych służb specjalnych lub zorganizowanych struktur przestępczości międzynarodowej.

3. Sprawa profilaktyki operacyjnej jest okresowo analizowana, nie rzadziej niż raz na dwa lata, pod względem skuteczności i celowości jej dalszego prowadzenia.

4. W razie stwierdzenia, że operacyjnie kontrolowana osoba podejmuje sprzeczne z prawem działania, wszczyna się sprawę operacyjnego rozpracowania.

SPRAWA PROBLEMOWA

§ 26.

1. Sprawa problemowa jest formą dokumentacji operacyjnej całokształtu działań w istotny sposób wpływających na rozpoznanie lub ochronę przedmiotu zainteresowań Służby Bezpieczeństwa.

2. Sprawą problemową obejmuje się w szczególności działania zagrażające bezpieczeństwu państwa polskiego, a w tym działalność obcych służb wywiadowczych, zagadnienia terroryzmu, dywersji, sabotażu, zorganizowanych form przestępczości międzynarodowej, innych działań przestępczych lub szkodliwych, godzących w konstytucyjny porządek prawny oraz podstawowe interesy polityczne i gospodarcze państwa, w celu:

1) rozpoznania struktur, składów osobowych, zamierzeń, planów i działań;

2) stworzenia warunków do podjęcia przeciwdziałań operacyjnych, zmierzających do zapobiegania i neutralizowania szkodliwych poczynań.

3. Sprawę problemową wszczyna się w uzasadnionych wypadkach w celu ochrony lub rozpoznania zagrożeń i podjęcia stosownych przeciwdziałań, obejmując nią:

1) instytucję, organizację społeczną oraz mającą istotne znaczenie dla obronności lub gospodarki państwa branżę lub jednostkę organizacyjną;

2) firmę zagraniczną, inwestora zagranicznego, spółkę o kapitale mieszanym;

3) wydarzenie, imprezę międzynarodową, ogólnokrajową lub lokalną o ważnym znaczeniu polityczno-społecznym.

4. Sprawę problemową wszczyna się także dla ochrony organów państwowych przede wszystkim przed działalnością obcych wywiadów, terrorystyczną, dywersyjną i sabotażową.

5. Sprawę problemową wszczyna się ponadto wobec placówki dyplomatycznej, urzędu konsularnego, innej misji zagranicznej w celu ochrony oraz rozpoznania ewentualnych zagrożeń.

6. Jeżeli przedmiot zainteresowania, objęty sprawą problemową przez jednostkę organizacyjną Służby Bezpieczeństwa MSW, wymaga także podjęcia go przez odpowiedni wydział (komórkę organizacyjną) WUSW (SUSW), RUSW (równorzędnych) dopuszcza się możliwość wszczęcia sprawy problemowej przez ten wydział (komórkę organizacyjną). Decyzję w tej sprawie podejmuje szef WUSW (SUSW) lub jego zastępca ds. Służby Bezpieczeństwa, po uzgodnieniu z dyrektorem właściwego departamentu (równorzędnego).

7. Sprawa problemowa – w zależności od rodzaju objętego nią zagadnienia – powinna zawierać w szczególności:

1) ogólną charakterystykę;

2) roczne oceny stanu rozpoznania lub ochrony;

- 3) okresowe plany działań operacyjnych;
 - 4) system współdziałania z innymi jednostkami organizacyjnymi resortu spraw wewnętrznych, Związkiem Wojsk Ochrony Pogranicza, Wojskową Służbą Wewnętrzną Jednostek Wojskowych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych oraz Wojskową Służbą Wewnętrzną Ministerstwa Obrony Narodowej;
 - 5) plan operacyjnej ochrony przed ewentualnymi zagrożeniami oraz plan z zaznaczeniem punktów newralgicznych;
 - 6) materiały ze sprawdzeń oraz źródłowe informacje dotyczące osób nieobjętych sprawami operacyjnymi;
 - 7) wykaz pseudonimów własnych tajnych osobowych źródeł informacji, w tym tajnych współpracowników, uwzględniający ich rozmieszczenie i możliwości operacyjne oraz system łączności alarmowej;
 - 8) wykaz MK i LK wykorzystywanych do spotkań z tajnymi osobowymi źródłami informacji, o których mowa w pkt. 7;
 - 9) wykaz własnych spraw operacyjnych;
 - 10) systematycznie aktualizowane wykazy:
 - a) osób dopuszczonych do prac tajnych i tajnych specjalnego znaczenia,
 - b) wybitnych specjalistów,
 - c) osób będących oficjalnymi źródłami informacji oraz innych osób godnych zaufania;
 - d) przedstawicieli instytucji państw obcych związanych z zagadnieniem objętym sprawą,
 - e) osób, które podejmowały działalność godzącą w obowiązujący porządek prawny państwa,
 - f) osób objętych sprawami operacyjnymi, o których mowa w pkt. 9;
 - 11) kopie informacji przekazywanych organom państwowym i instytucjom gospodarczym.
8. Sprawa problemowa prowadzona jest przez okres niezbędny dla efektywnego rozpoznania lub ochrony przedmiotu pozostającego w zainteresowaniu Służby Bezpieczeństwa.

ZASADY PROWADZENIA SPRAW OPERACYJNYCH

§ 27.

1. Decyzję o wszczęciu i zakończeniu sprawy operacyjnej podejmują:
 - 1) dyrektor departamentu (równorzędnego), szef WUSW (SUSW) lub zastępca ds. Służby Bezpieczeństwa w odniesieniu do sprawy operacyjnego rozpracowania (z zastrzeżeniem pkt 2), oraz sprawy problemowe;
 - 2) dyrektor właściwego departamentu (równorzędnego) w odniesieniu do sprawy operacyjnego rozpracowania wszczętej na podstawie informacji z gry operacyjnej;
 - 3) naczelnik wydziału w departamencie (równorzędnym) i WUSW (SUSW) oraz szef RUSW (równorzędnego) lub zastępca szefa ds. Służby Bezpieczeństwa w odniesieniu do sprawy operacyjnego sprawdzenia i sprawy profilaktyki operacyjnej.
2. Dyrektorzy departamentów (równorzędnych), każdy w zakresie swojego działania, określają:
 - 1) przedmioty operacyjnego zainteresowania, które winny być objęte sprawami problemowymi;
 - 2) osoby, które winny być objęte sprawami profilaktyki operacyjnej.
 Dyrektorzy departamentów (równorzędnych) zobowiązani są do okresowej weryfikacji, nie rzadziej niż raz na trzy lata, zagadnień określonych w pkt. 1 i 2.
3. Czynności w sprawach operacyjnych realizuje się zgodnie z zatwierdzonymi planami, zawierającymi:
 - 1) analizę operacyjną materiałów sprawy;
 - 2) cel i główne kierunki jej prowadzenia;
 - 3) wykorzystanie – przewidzianych prawem – środków pracy operacyjnej;
 - 4) terminy i osoby realizujące przedsięwzięcia ujęte w planie.
 Plany przedsięwzięć zatwierdzają przełożeni, o których mowa w ust. 1.
4. W celu zapewnienia prawidłowego prowadzenia spraw operacyjnych dyrektorzy departamentów (równorzędnych) i szefowie WUSW (SUSW) lub ich zastępcy ds. Służby Bezpieczeństwa, każdy w zakresie swojego działania, sprawują nadzór nad prowadzeniem spraw przez terenowe jednostki operacyjne Służby Bezpieczeństwa i udzielają im niezbędnej pomocy.
5. Nadzór i pomoc, o których mowa w ust. 4, powinny się wyrażać w ocenie sposobu prowadzenia sprawy, udziale w opracowywaniu planów, koordynacji działań operacyjnych, realizacji poszczególnych czyn-

ności operacyjnych, ukierunkowywaniu pracy tajnych współpracowników oraz innych tajnych osobowych źródeł informacji.

6. Decyzję o objęciu nadzorem indywidualnym (kontrolą) określonej sprawy operacyjnej przez właściwą komórkę organizacyjną departamentu (równorzędnego) lub WUSW (SUSW) podejmują przełożeni wymienieni w ust. 4 lub upoważnione przez nich osoby.

7. Kierownik jednostki organizacyjnej prowadzącej sprawę objętą nadzorem indywidualnym obowiązany jest uzgodnić podejmowane działania z kierownikiem jednostki organizacyjnej sprawującej nadzór.

8. Jednostka organizacyjna nadzorująca prowadzenie sprawy operacyjnej prowadzi teczkę kontrolną sprawy.

9. Kierownicy jednostek organizacyjnych, każdy w zakresie swojego działania, zobowiązani są do systematycznej kontroli spraw operacyjnych. Fakt przeprowadzenia kontroli odnotowuje się w aktach sprawy, łącznie z uwagami i zaleceniami.

10. Przed zakończeniem sprawy operacyjnej ustala się, które osoby objęte sprawą wycofuje się ze zbiorów ogólnoinformacyjnych.

ROZDZIAŁ VI

PLANOWANIE DZIAŁALNOŚCI OPERACYJNEJ

§ 28.

1. W działalności operacyjnej Służby Bezpieczeństwa sporządza się:

- 1) plan kierunkowy;
- 2) plan wykonawczy.

§ 29.

1. Plan kierunkowy sporządza się na podstawie wytycznych kierownictwa służbowego i oceny stanu bezpieczeństwa w danym zakresie działania.

2. Plan kierunkowy sporządza: dyrektor departamentu (równorzędny), szef WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędnych), naczelnik wydziału w departamencie (równorzędnym), naczelnik wydziału w WUSW (SUSW) – każdy w zakresie swojego działania.

§ 30.

1. Plan kierunkowy określa kierunki działań operacyjnych, podstawowe zadania, siły i środki niezbędne do wykonania zadań określonej jednostki operacyjnej Służby Bezpieczeństwa. Stanowi on ramy zasadniczych działań jednostki w okresie objętym planem. Plan kierunkowy sporządza się na okres roku kalendarzowego. W uzasadnionych wypadkach plan taki może obejmować kierunki na wiele lat, ze wskazaniem wykonania ich w poszczególnych latach.

2. Plan kierunkowy składa się z:

- 1) analizy sytuacji operacyjnej;
- 2) prognozy rozwoju sytuacji i zagrożeń oraz wynikających z tego wniosków;
- 3) celów i kierunków działań bieżących i perspektywicznych;
- 4) wskazówek w sprawie metod i środków pracy operacyjnej;
- 5) wykazu jednostek (komórek organizacyjnych) Służby Bezpieczeństwa, funkcjonariuszy odpowiedzialnych za realizację poszczególnych kierunków działań i zadań;
- 6) terminów wykonania zadań.

3. W uzasadnionych wypadkach w planie kierunkowym mogą być zawarte bardziej szczegółowe działania operacyjne.

§ 31

1. Plan kierunkowy realizowany jest przez plany wykonawcze sporządzane w sprawach operacyjnych.

2. Plan wykonawczy sporządza się w oparciu o analizę operacyjną posiadanych informacji, określając cel i kierunki działania oraz czynności, przedsięwzięcia operacyjne, uwzględniając siły i środki, terminy wykonania, funkcjonariuszy odpowiedzialnych za ich realizację.

3. Plan wykonawczy sporządza funkcjonariusz prowadzący daną sprawę operacyjną.

§ 32.

1. Plany: kierunkowy i wykonawczy są zatwierdane i kontrolowane przez właściwych przełożonych.

2. Plany Służby Bezpieczeństwa w RUSW (równorzędnych), dotyczące czynności wykraczających poza uprawnienia szefa RUSW lub zastępcy szefa ds. Służby Bezpieczeństwa, zatwierdza i kontroluje ich wykonanie szef WUSW (SUSW) lub zastępca ds. Służby Bezpieczeństwa.

§ 33.

1. Plany: kierunkowy i wykonawczy zmienia się w razie zmiany oceny stanu bezpieczeństwa lub sytuacji operacyjnej.

2. Plany: kierunkowy i wykonawczy mogą być zmienione wyłącznie na podstawie decyzji zatwierdzającego plan lub jego przełożonego.

§ 34.

1. Rezultaty działań operacyjnych wynikające z realizacji planów stanowią podstawę do oceny działalności jednostki operacyjnej Służby Bezpieczeństwa i poszczególnych funkcjonariuszy.

2. Pisemne sprawozdania z wykonania rocznego planu kierunkowego kierownicy jednostek operacyjnych Służby Bezpieczeństwa przedkładają właściwym przełożonym w terminie do 15 stycznia roku następnego. O realizacji planów wykonawczych melduje się na bieżąco.

ROZDZIAŁ VII ZASADY WSPÓLDZIAŁANIA

WSPÓLDZIAŁANIE JEDNOSTEK OPERACYJNYCH SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA

§ 35.

1. Jednostki operacyjne Służby Bezpieczeństwa zobowiązane są w szczególności do wzajemnego przekazywania sobie informacji operacyjnych, ich oceny, wspólnej realizacji zadań, rozpoznawania zagrożeń pozostających w zainteresowaniu współpracujących jednostek operacyjnych Służby Bezpieczeństwa, a także uwzględniania w uzasadnionych wypadkach wzajemnych potrzeb operacyjnych w pracy z tajnymi współpracownikami.

2. W wypadku rozpracowania operacyjnego (osoby, grupy osób, problemu) przez więcej niż jeden departament (równorzędny) rolę koordynatora spełnia departament (równorzędny) właściwy rzeczowo z tytułu sprawy lub departament (równorzędny) wyznaczony decyzją wyższego przełożonego.

3. Zasadę, o której mowa w ust. 2, stosuje się również odpowiednio do komórek organizacyjnych WUSW (SUSW) i RUSW (równorzędnych).

WSPÓLDZIAŁANIE JEDNOSTEK OPERACYJNYCH SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA I ŚLED CZYCH

§ 36.

Jednostki operacyjne Służby Bezpieczeństwa i śledcze są zobowiązane do współdziałania w realizacji zadań służbowych.

§ 37.

1. Współdziałanie jednostek operacyjnych Służby Bezpieczeństwa i śledczych powinno trwać od chwili stwierdzenia zagrożenia działalnością przestępczą, w czasie rozpracowania operacyjnego oraz ewentualnego postępowania karnego aż do prawomocnego jego rozstrzygnięcia.

2. Współdziałanie jednostek operacyjnych Służby Bezpieczeństwa i śledczych polega w szczególności na:

1) okresowej wspólnej ocenie rezultatów ustaleń operacyjnych i wnioskowaniu co do dalszego biegu sprawy oraz wzajemnym ukierunkowywaniu dalszych przedsięwzięć operacyjno-śledczych;

2) uzgadnianiu sposobu realizacji przedsięwzięć operacyjnych w zakresie ujawniania i zabezpieczania dla potrzeb postępowania przygotowawczego materiałów mogących stanowić dowody w sprawie, a przede wszystkim metod nadawania form procesowych sprawdzonym informacjom operacyjnym;

3) uzgadnianiu zadań zleczanych tajnym osobowym źródłem informacji, w tym tajnym współpracownikom, w celu zapobieżenia ich uczestnictwu w działalności przestępczej;

4) wymianie i weryfikacji informacji.

3. Jednostki śledcze udzielają pomocy w zakresie podejmowanych przez jednostki operacyjne czynności publiczno-prawnych.

4. Jednostki śledcze zobowiązane są do przeprowadzania szkoleń w jednostkach operacyjnych Służby Bezpieczeństwa z wybranych zagadnień prawa w zakresie niezbędnym do prawidłowej realizacji zadań operacyjnych.

5. Szczególnie efektywną formą współdziałania jednostek operacyjnych Służby Bezpieczeństwa i śledczych w trakcie postępowań przygotowawczych jest tworzenie grup operacyjno-śledczych.

6. W toku czynności procesowych oraz operacyjnych jednostki śledcze realizują również zadania ogólne Służby Bezpieczeństwa w zakresie wykrywania, rozpoznawania i przeciwdziałania przestępczości.

7. Jednostki operacyjne Służby Bezpieczeństwa i śledcze opracowują przed wszczęciem postępowania przygotowawczego plan działań operacyjno-śledczych, z uwzględnieniem czynności zapewniających nieujawnienie tajnych współpracowników i innych środków pracy operacyjnej.

8. Jeśli jednostka śledcza stwierdzi brak dostatecznych podstaw do wszczęcia postępowania przygotowawczego, określa dodatkowe czynności, jakie należy wykonać w celu uzupełnienia materiałów. Jednostka operacyjna Służby Bezpieczeństwa jest zobowiązana do przekazania uzupełnionych materiałów do powtórnej oceny lub zawiadomienia jednostki śledczej o odstąpieniu od sporządzenia wniosku o spowodowanie wszczęcia postępowania przygotowawczego.

9. W razie uzyskania informacji uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa jednostka operacyjna Służby Bezpieczeństwa niezwłocznie zawiadamia o tym fakcie jednostkę śledczą.

10. Jeśli natychmiastowe podjęcie czynności procesowych przez jednostkę śledczą nie jest możliwe, a zachodzi niebudząca wątpliwości obawa utraty lub zniekształcenia śladów i dowodów przestępstwa, jednostka operacyjna Służby Bezpieczeństwa może dokonać czynności procesowych w niezbędnym zakresie. Czynności te powinni wykonywać przede wszystkim funkcjonariusze Służby Bezpieczeństwa przeszkoleni w jednostce śledczej. Po wykonaniu czynności wszystkie materiały należy niezwłocznie przekazać jednostce śledczej.

11. Współdziałanie jednostek operacyjnych Służby Bezpieczeństwa z prokuraturą i sądami odbywa się wyłącznie za pośrednictwem jednostek śledczych.

WSPÓLDZIAŁANIE JEDNOSTEK OPERACYJNYCH SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA Z POZOSTAŁYMI JEDNOSTKAMI ORGANIZACYJNYMI RESORTU SPRAW WEWNĘTRZNYCH

§ 38.

1. Z jednostkami operacyjnymi Służby Bezpieczeństwa zobowiązane są współdziałać inne jednostki organizacyjne resortu spraw wewnętrznych, w szczególności dotyczy to jednostek operacyjno-technicznych MSW oraz Milicji Obywatelskiej.

2. Służba Bezpieczeństwa i Milicja Obywatelska przekazują sobie nawzajem uzyskiwane w toku pracy operacyjnej materiały dotyczące przestępstw lub wykroczeń pozostających w zainteresowaniu tych służb.

3. Jednostki operacyjne Służby Bezpieczeństwa oraz Zarząd Wojskowej Służby Wewnętrznej Jednostek Wojskowych MSW i Zarząd Zwiadu Wojsk Ochrony Pogranicza współdziałają ze sobą w ramach swoich zakresów działania.

4. Zadania jednostek organizacyjnych resortu spraw wewnętrznych na rzecz Służby Bezpieczeństwa ustalają i systematycznie kontrolują ich wykonanie właściwi przełożeni.

5. Akademia Spraw Wewnętrznych jest zobowiązana do współpracy z jednostkami operacyjnymi Służby Bezpieczeństwa w zakresie badania problematyki operacyjnej.

WSPÓLDZIAŁANIE SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA Z WŁAŚCIWYMI SŁUŻBAMI POZARESORTOWYMI

§ 39.

Służba Bezpieczeństwa, realizując zadania w ramach swojego zakresu działania, współdziała z właściwymi służbami Wojska Polskiego, a zwłaszcza z Wojskową Służbą Wewnętrzną Ministerstwa Obrony Narodowej i Zarządem II Sztabu Generalnego Wojska Polskiego.

WSPÓLDZIAŁANIE Z ZAGRANICĄ

§ 40.

Współdziałanie Służby Bezpieczeństwa z odpowiednimi służbami państw obcych jest regulowane odrębnymi przepisami.

ROZDZIAŁ VIII DOKUMENTACJA I EWIDENCJA OPERACYJNA

PODSTAWOWE ZASADY I FORMY DOKUMENTOWANIA

§ 41.

1. Działania operacyjne prowadzone przez Służbę Bezpieczeństwa powinny być dokumentowane.

2. Dokumentami operacyjnymi są w szczególności:

1) dokumenty pisemne (informacje, wydruki, raporty, wnioski, notatki służbowe, analizy operacyjne, plany pracy, sprawozdania, meldunki itp.);

2) nośniki informacji (taśmy, w tym magnetowidowe, magnetofonowe, zapisy na dyktafonach, kalki maszynowe, dyskietki, dyski, płyty itp.);

3) dokumenty fotograficzne (zdjęcia, fotokopie, klisze, błony, filmy, mikrofilmy itp.);

4) dokumenty graficzne (plany, szkice, itp.).

Dokument operacyjny powinien zawierać: datę, numer rejestracyjny, cechę tajności, część opisową oraz rozdzielnik i podpis wykonawcy.

§ 42.

1. W pracy operacyjnej istotną rolę odgrywa system uzyskiwania opracowywania i wykorzystywania informacji operacyjnych.

2. Informacją, w rozumieniu instrukcji, jest każda wiadomość (zbiór wiadomości) o osobach, faktach i zjawiskach pozostających w zainteresowaniu Służby Bezpieczeństwa.

3. Informacje użyteczne dla działań operacyjnych powinny:

1) wiązać się z zakresem działań jednostki operacyjnej Służby Bezpieczeństwa lub innych jednostek organizacyjnych, z którymi jednostki operacyjne Służby Bezpieczeństwa współdziałają;

2) obiektywnie odtwarzać stan wiedzy o osobach i ich działalności, rzeczach, faktach, zdarzeniach i sytuacjach;

3) umożliwiać ich praktyczne wykorzystanie.

4. Jeżeli informacja nie dotyczy bezpośrednio przedmiotu zainteresowania danej jednostki operacyjnej, a ma wartość operacyjną, należy przekazać ją właściwej jednostce⁶.

⁶ Załącznik instrukcji stanowi pominięty w druku spis treści.

