

Лосев Л
1985
Сов. культура, 1985, 25 июня

ПОКА МЕЧТЫ

«Премия в театре» — так называлась статья Б. Поюровского, опубликованная в номере за 30 мая с. г. В ней были подняты вопросы материального стимулирования работников театра.

В этой публикации много проблем, связанных с организацией театральной деятельности. Сегодня, когда партия уделяет пристальное внимание вопросам интенсификации общественного производства, коренного улучшения хозяйствования, настала пора рассмотреть театр и как экономический, производственный организм. Ведь от того, как налажено в театре хозяйство, зависит и качество спектаклей.

Премия — лишь один из компонентов, имеющих отношение к сложной экономической структуре, именуемой театральным производством. Разговор о ней продолжает директор Академического театра им. Моссовета Л. Лосев.

Кто же получает премии в театре и кто должен их получать? Если искать однозначный ответ, то, несомненно, это должны быть люди, хорошо делающие свое дело. И здесь неважно, к какому «цеху» театра относится работник. Как и в любом деле, в театре есть люди талантливые, преданные работе, в совершенстве владеющие профессией. И есть люди вялые, незаинтересованные, не умеющие да и не желающие работать.

Поэтому если к вопросу о системе премирования подходить не с формальных позиций, то надо прежде всего покончить с уравниловкой.

Руководители, которые распределяют премию по принципу «всем сестрам по серьгам», стоят на ошибочных позициях, ибо такой принцип приводит к тому, что работники перестают ощущать реальность своего вклада в общее дело, а те, кто работал плохо, утверждают в своей безнаказанности. Премия в таких случаях теряет свой смысл.

Мы в Академическом театре имени Моссовета давно уже задумались об этих негативных сторонах премиальной системы. Руководство совместно с местным комитетом сформулировало внутреннее положение о распределении премий. Мы решили, что в творческом цехе право на премию имеют: актер, выработавший охранную норму на 60 процентов и больше, актриса — свыше 55 процентов. Исключения из этого правила, естественно, должны быть, когда речь идет о значительной в художественном отношении работе. Взяв за основу эту норму, мы рассматриваем и такие показатели, как участие в премьере, срочные вводы, наличие благодарностей и порицаний.

Важнейшее условие — персональное обсуждение деятельности каждого сотрудника: насколько активно и творчески он относится к делу, каков его вклад в работу театра. Естественно, мы учитываем и объем роли, ее сложность. Обсуждаем уровень, класс исполнения. Поэтому ведущие актеры, много и активно занятые в репертуаре, получают премию в большем размере. Отмечаем мы и участие в общественной работе, которая тоже требует времени и сил.

Я рассказал о принципе распределения премии применительно к труппе теат-

ра. Но примерно то же самое происходит, когда речь заходит и о сотрудниках других подразделений: администрации, бухгалтерии и т. д. Разве та работа, которую производят обычно немногочисленные сотрудники бухгалтерии, если, естественно, они квалифицированно делают свое дело, не отражается на работе театра? Или администраторы. Разве их талант, распорядительность, умение работать со зрителями не влияют на уровень асей работы коллектива?

Встречаются горячие головы, которые предлагают исключить из кандидатов на премию эту категорию работников. Это неправильно.

Конечно, творческие работники определяют художественный уровень театра, от них зависит во многом успех или поражение, и труд их действительно нелегок. Но я убежден, что если на местном комитете, который в основном состоит из творческих работников, мы внесем предложение впрямь распределять премии только творческим работникам, нас не поддержат. Артисты хотят работать в хорошем театре, а там, как ни говорите, многое зависит от квалифицированной работы постановочной части, администрации. Криво поставленные декорации, плохой реквизит, плохо сшитый костюм, раздраженный невежливый приемом зритель — все влияет на атмосферу коллектива, да и на качество спектаклей.

Есть мнение, что и руководство театра — директор, главный режиссер, главный художник — не должно получать премию вовсе или получать хотя бы меньше по размеру, если они лично не заняты в выпуске спектакля. Но ведь премии присуждаются поквартально и не обязательно в каждом квартале выпускается новая постановка. Однако театр продолжает работать: показывать спектакли, выезжать на гастроли, готовить новые постановки. Поэтому-то главного режиссера, который определяет художественную программу коллектива, решает вопросы репертуарной политики, кадров и многие другие премировать в размере рядового работника, на мой взгляд, неразумно.

Нынешнее «Положение о премиях» предусматривает, что до 50 процентов от суммы сверхплановой прибыли или

экономии дотации направляется на премирование работников театра. Представим себе такую ситуацию. Сезон был удачным, театр в экономическом отношении заработал больше, чем это планировалось. И тогда руководство театра начинают критиковать употребляя формулировку «неправильное планирование». А затем финансовые органы снижают на следующий год дотацию и впрямь требуют от театра тех же результатов. Но предвидеть, как пройдет будущий сезон, невозможно. Взяв, к примеру, гастроль. Они могут пройти экономически эффективно и, наоборот, принести убыток. Театр не сам выбирает города, где он гастрольирует. Существует пятилетний план Министерства культуры СССР, и мы не имеем права его не выполнять. Но в одном городе есть два помещения по 1.500 мест, которые могут решить экономическую проблему гастролей, а в другом таких площадок нет. Все это влияет на результаты нашей финансовой работы.

В театре конкретного города есть зрительный зал, рассчитанный на определенное количество мест, и ни увеличить, ни уменьшить его нельзя. Прибыль можно, конечно, поднять за счет увеличения количества спектаклей. Но делать это неразумно, так как в этом случае снижается их качество.

Сумму премии коллективу следует закладывать в план года. В случае же невыполнения своего плана, естественно, театр премии лишается. Кроме того, как известно, премиальный фонд театра невелик. Поэтому есть смысл подумать о специальных фондах поощрения работников театра за тот или иной вклад в общее дело. Скажем, должна всячески поощряться практика создания новых пьес. Мы знаем, что нередко произведения драматургии, поднимающие важную, масштабную тему, требуют художественной доработки. И не всякий режиссер берется за «доводку» пьесы, ибо он не поддержан не только морально, но и материально. Вот где премия за создание удачной пьесы и спектакля на современную тему пришлась бы кстати.

Но все это пока мечты. А в реальности существует неофициальная рекомендация финансовых служб Министерства культуры РСФСР об отчислении в премиальный фонд театра суммы, не превышающей 15 тысяч, независимо от того, сколько заработано денег. Все это только увеличивает и без того немалое количество экономических и организационных проблем в театре, которые пора решать. Другими словами, пора перейти от слов к делу!

Л. ЛОСЕВ,
директор Академического театра им. Моссовета.