

Проектом Директив по пятилетнему плану предусматривается дальнейшее развитие театров.

Театральное искусство — одно из главных средств идеологического воспитания трудящихся. Но его успехи в решении важнейшей задачи формирования коммунистического сознания трудящихся в значительной мере зависят от организационно-хозяйственной деятельности. Не случайно сейчас разработкой предложений по улучшению организационной деятельности театров занят по поручению Совета Министров Союза ССР ряд ведомств.

Мне захотелось поделиться на страницах газеты некоторыми мыслями о более рациональной организации хозяйственной жизни театров.

Первые шаги в этом направлении уже сделаны. Так, в прошлом году была упорядочена зарплата работников театра. Надо думать, что и дальнейшие меры помогут устранить многие старые положения, отжившие свой век и теперь только мешающие работе.

Правильному решению многих проблем, мне кажется, может помочь обмен мнениями.

ЧТО ОЗНАЧАЕТ ТЕРМИН «ТЕАТРАЛЬНЫЙ СЕЗОН»

Официально под этим термином подразумевается период от начала до завершения выступлений сценического коллектива на стационаре. Практически для работников театра этот период длится от отпуска до отпуска. По существу театральный сезон короче и того и другого определения, так как активно спектакли посещаются от начала октября до конца апреля.

Надо сказать, что сезонность свойственна не только работе театров. Учителя, рыбаки и люди ряда других специальностей тоже работают сезонами. Но вот что странно: никому не приходило в голову во имя охраны труда или с какой-то другой целью продлить, скажем, работу школ до 11 месяцев в году, чтобы уменьшить ежедневную нагрузку учителя. А вот для работников театра это почему-то считается естественным: театральный сезон искусственно растягивается на тот период, когда никто не хочет ходить в театр.

Латвийский академический театр драмы несколько лет назад попытался в разгар сезона организовать работу без выходных дней, предложив актерам компенсировать это отпуском. Все работники театра были чрезвычайно обрадованы: в разгар сезона можно обслужить гораздо больше посетителей, чем в летние месяцы, когда зал пустует. Кроме того, если практически в разгар сезона не остается времени на подготовку новых спектаклей, то работа без выходных дней позволяла увеличить и время для репетиций.

Государственные интересы от такого нововведения только выигрывали, ведь увеличение количества зрителей самым благотворным образом сказывается на финансовой деятельности сценических коллективов.

Многие театры последовали, было, примеру латвийских коллег, но все перечеркнул Центральный комитет профсоюза работников культуры. Буква закона оказалась сильнее даже протеста профсоюзных организаций театральных коллективов.

Настало время предоставить театрам возможность интенсивно трудиться в разгар сезона. Конечно, никто не помышляет увеличивать нагрузку каждого работника сверх положенных 175 часов в месяц. Речь идет о том, чтобы работу актеров дома, время, затраченное на выезды, и вытекающую отсюда творческую перегрузку компенсировать за счет продолжительности отпуска.

Кстати сказать, в театре, как ни на одном из предприятий, трудно регулировать рабочее время человека. И вместе с тем нигде нет такого множества предписаний, ограничивающих возможность работать. Думается, настало время основательно упростить все эти предписания.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ С ПОВЕСТКИ ДНЯ НЕ СНЯТО

Героические подвиги, великие открытия и непревзойденные произведения искусства почти всегда рождались под влиянием моральных стимулов. Есть такой стимул и у работников театра — ведь что может быть радостнее служения народу в его борьбе за светлые идеалы эпохи.

Но все-таки не следует забывать, что работа в театре — это труд. Серьезный, каждодневный, напряженный. Наши будни не из легких. Ведь даже исполнять изо дня в день одну и ту же роль — и то непросто. А сколько приходится развезать, невзирая на стужу, непогоду. Разумеется, как и всюду, труд в театре нуждается в материальном стимулировании. Тем более, что артист работает не только в театре. Много времени он затрачивает на подготовку роли дома, на физическую тренировку, на занятия по технике речи, работу над голосом. Заинтересован ли артист в удачном

СДЕЛАНЫ ПЕРВЫЕ ШАГИ

исполнении роли? Бесспорно. Каждому работнику искусств небезразлично, как будет встречен его труд. Каждому свойственно творческое самодовольствие в хорошем смысле этого слова. Есть у актера и свои материальные стимулы — талантливого актера часто приглашают выступать в концертах, по радио, телевидению, сниматься в кино. Но это за пределами театра.

А в своем коллективе? Заинтересован ли, например, артист в том, чтобы больше выступать на своей сцене? Как ни странно, нет. Большая нагрузка в театре заставляет отказываться от предложений со стороны. Итак, при теперешнем положении дел артист заинтересован только в крупных, вернее даже в хороших ролях, которые, кроме творческой радости, приносят и известность. С другой же стороны, артист заинтересован в возможно меньшей нагрузке, чтобы оставалось время для концертной деятельности или киносъемок.

Оплата труда писателя зависит от тиража его произведений, драматурга — от посещаемости его пьес. А как, скажем, материальный стимул у режиссера даже в том случае, когда он осуществил хорошую постановку, которая привлекает десятки тысяч зрителей и в течение многих лет?

Недавно был сделан первый шаг в материальном поощрении артистов и режиссеров за хорошую работу. Директору театра предоставили право через полгода после премьеры премировать режиссеров современных постановок и лучших исполнителей ролей одно-, двухмесячными окладами. Это очень хорошо. Если к этому добавить, что в театре существует система тарификации, то можно сказать, что материальные стимулы, необходимые для обеспечения качества работы, — налицо. А ведь в театре качество — это самое главное.

Но надо сделать еще один шаг вперед — изыскать возможности материального стимулирования и за количество труда, затраченного актерами или режиссерами, учитывая, например, такие показатели, как досрочный выпуск нового спектакля или подготовка роли, количество спектаклей, посещаемость их, сложность и т. д.

Кстати, о сложности. За выступления по телевидению с театральной постановкой актерам полагается дополнительная оплата за сложность этой работы. Разумеется, актеры заинтересованы в том, чтобы выступать в таких спектаклях. Но ведь им приходится не только здесь сталкиваться с трудными задачами. Например, очень сложный труд — выступать в постановках на открытом воздухе. К тому же здесь есть опасность потерять голос и тогда вообще расстаться с любимой профессией. Однако никакой платы за сложность в этом случае не полагается. Естественно, что актеры не любят выступать в постановках на открытом воздухе. А такие спектакли очень нужны — они позволяют обслужить широкий круг зрителей. Пора бы в законном порядке признать сложную специфику этих постановок и ввести особую оплату за участие в них.

Очень сложен вопрос материального стимулирования технических работников театра. Даже после упорядочения заработной платы доходы этой категории работников театра пока еще очень невелики.

А театр нуждается в высококвалифицированных специалистах. Чрезвычайно важно, чтобы технический работник обладал опытом, а это значит, что нужно принять меры к ликвидации текучести кадров. Было бы целесообразно платить техническому персоналу театра надбавку за выслугу лет. Пока эту надбавку получают в театре только пожарники, для которых стаж как раз не имеет особого важного значения.

Несколько слов о так называемых «суточных», то есть о тех средствах, которые выдаются на pokryтие расходов во время командировки. Почему-то для работников театра существует свой, отличный от других учреждений порядок выплаты командировочных. Так, по общему правилу выплачивается три процента от зарплаты, в театре же — 2—2,5.

Следовало бы также платить «суточные» за все выездные спектакли, с которых возвращаются в ночные часы.

Совет Министров Союза ССР принял постановление, позволяющее театрам брать артистов на работу по временным договорам. Думается, действие системы договоров следует расширить. Очень часто театрам требуются временно балетмейстер, учитель фехтования или даже жестянщик, которые, разумеется, не предусмотрены штатным расписанием. Система договоров здесь оказалась бы вполне целесообразной.

Другой существенный вопрос, который сейчас в основном решен, — это оплата труда, выполненного не по основной, а по другой специальности. Например, во время гастролей шофер может исполнять обязанности рабочего сцены или билетера, гример — реквизитора и т. д. Новыми предложениями предусмотрена возможность оплаты этой работы в размере 25—50 процентов к зарплате. Это позволяет сэкономить число работников, отправляемых на гастроли, а следовательно, и командировочные расходы. Кроме того, оплата дополнительной работы создаст заинтересованность в ней.

В связи с этим необходимо остановиться еще на одном существенном вопросе. Потребности театра в рабочей силе, как уже упоминалось, день на день не приходится. Существующая же система распределения фондов заработной платы лишена гибкости. Говорят, что сокращение средств, отпускаемых на штатных работников театра, ведется в целях борьбы с «халтурой». Но подобный взгляд, думается, граничит с невежеством. В таком случае вся работа кино и телевидения, которая строится на приглашении тех же театральных сил, может быть приравнена к халтуре. Надо бы изыскать возможность выделить театрам средства для штатных работников, примерно на 10 процентов превышающие основной фонд заработной платы. И для расходования этих средств ввести столь же гибкую систему, какая существует в кино и на телевидении.

Пока же дело обстоит так: Министерству культуры выделяются небольшие фонды заработной платы для штатных работников. Оно распределяет эти средства по учреждениям. Театр, получив свою долю из этого фонда, должен зарегистрировать его в горфинотделе. А последний должен зарегистрировать или не регистрировать этот фонд, и решение обжалованию не подлежит. Таким образом, решение вышестоящего органа фактически утверждается подчиненным учреждением. Положение бесприцельное!

И еще вопрос. Сейчас театрам утверждается все: и число спектаклей, и количество посетителей, и размеры доходов, и число новых постановок. Это — результат недоверия к театральным коллективам. Работники театра прекрасно понимают свою задачу — активно участвовать в воспитании трудящихся и подрастающего поколения. И каждому ясно: чем больше число спектаклей (разумеется, и новых), тем больше зрителей мы охватим, тем большее воздействие окажем на умы и сердца людей. Естественно, чем больше зрителей — тем больше проданных билетов. Зачем нужны еще какие-то средние показатели? К примеру, есть раздел: спектакли в сельской местности. При этом Пярну и Раквере считаются городами, а Выру и Хаапсалу — сельской местностью. Четвертую часть зрителей стационара в театре имени В. Кингисеппа составляют сельские зрители, приезжающие к нам на спектакли. Но их в число сельских зрителей нельзя включать. Зачем нужна такая статистика? Кому и что она дает?

Самый важный показатель — число посетителей театра. Оно находится в прямой зависимости от всей работы сценического коллектива. И если бы утверждался только этот показатель, театру было бы удобнее планировать свою работу. А для малоопытных руководителей, может быть, следует проводить соответствующие консультации, давать инструкции и советы.

Новым постановлением предусматривается создание фондов театров, подобных фондам предприятия. Это, бесспорно, поможет шире использовать внутренние резервы для улучшения творческой и организационной работы сценических коллективов.

Улучшение хозяйственной деятельности театров окажет плодотворное воздействие и на их творчество, поможет улучшить обслуживание зрителей, повысить художественный уровень спектаклей. И, несомненно, 50-летие Великой Октябрьской социалистической революции и 100-летие со дня рождения Владимира Ильича Ленина театры, в том числе и наш, отметят новыми творческими достижениями.

Х. МУРРЕ.

Директор Государственного академического театра драмы ЭССР имени В. Кингисеппа.

Советская Эстония
Г. Таллин

17 МАР 1955