

«Так чего же требует искусство?»

Большой театр - 1994 - В. Гаврилов

Разговор на страницах газеты вышел за пределы статьи Н. Афанасьевой, опубликованной под этим заголовком 28 января с. г. Но коль скоро эта публикация стала отправной точкой для нашего обсуждения, редакция продолжает начатый разговор (см. № 4 от 4 февраля с. г.) под тем же заголовком.

На мой взгляд, тема экономического стимулирования работников театра сегодня очень актуальна.

В 1990 г. театр перешел на новые условия хозяйствования. Весь 1992 г. коллективы получали к основным окладам 100-процентную надбавку, и сегодня можно утверждать, что при правильном ее использовании, т. е. при распределении с учетом творческой загрузки артистов, их квалификации и занятости в репертуаре, новая система оплаты труда зарекомендовала себя самым положительным образом.

При наличии системы надбавок артисты с большей отдачей относятся к своему труду и к творческому процессу в целом. Это способствует созданию в коллективе хорошей морально-психологической атмосферы, сокращению количества больничных листов.

Полностью согласна с Н. Афанасьевой — в театре не должно быть уравниловки. Артисты должны зарабатывать деньги, помнить о том, что зарплата зависит от конечного результата, от творческого вклада и отношения к труду каждого. В таком случае в коллективе не остается места иждивенческим настроениям.

Думаю, любое благо должно быть заработано. Это относится и к системе ценных подарков, которые работники Большого театра получали последние два года (видео- и бытовая техника

фирмы «Самсунг»). Получается, что одним и тем же материальным поощрением отмечены и опытный профессионал, работающий в театре пятнадцать лет, и молодой человек, только что пришедший в коллектив. Мне кажется, что это неправильно, необходимо как следует продумать этот вопрос.

Безусловно, это тема для долгого, серьезного разговора. Что можно сказать сегодня, когда театру не хватает финансовых средств не только на фонд поощрения, но подчас даже на компенсацию темпов инфляции. Но это — не индивидуальная проблема театра. К сожалению, сегодня это экономическая беда всей нашей страны.

Т. РОМАНОВА,
заведующая коллективом
мимического ансамбля.

Нельзя не согласиться с некоторыми соображениями, высказанными, автором статьи, а также в откликах, которые уже были опубликованы в газете.

Всем известно, что одним из самых действенных способов регулирования качества труда является система поощрений. Она должна быть гибкой и дифференцированной, предполагающей, что только добросовестный производительный труд заслуживает поощрения. Принцип: хорошо работаешь — хорошо получаешь, всегда является наиболее результативным. Ничто так не

Известное дело, все и всегда недовольны своей зарплатой, не зависимо от ее размера. У нас в театре происходит регулярное повышение должностных окладов, исходя из возможностей бюджетного финансирования. И это — наша гарантированная заработная плата. Каждое увеличение зарплаты, естественно, желательное.

Иное дело — надбавки. Это — совсем другой фонд, но наличие 40-процентных надбавок в технических службах желательно не только работникам этих служб, но и мне как их руководителю. Как администратор я, используя систему надбавок, имел возможность конкретно поощрять хороших работников, наказывать нерадивых и т. д. Этот фонд материального поощрения нам очень нужен.

Возникает вопрос — за счет какой экономики сформировать этот фонд, как его пополнять. Вопрос — серьезный, требующий специальной проработки.

Не могу согласиться с Н. Афанасьевой в вопросе о распределении ценных подарков. Я, наобо-

рот, считаю положительным явлением, что подарки получают буквально все работники театра, независимо от должности, стажа, зарплаты и т. д. И должен сказать, что работники технических служб, постановочной части, мастерских благодарны руководству театра, которое находит возможность за чисто символическую цену выдать людям эти подарки. Скажу больше, люди интересуются, будут ли новые подарки, и заинтересованы в них и для них это — определенный материальный стимул.

Мне не представляется правильным апелляция в статье Н. Афанасьевой к примеру Ф. И. Шалапина. И дело не только в том, что изменилось время, изменился масштаб цен и нет, к сожалению, среди нас Ф. И. Шалапина. Когда речь идет об оплате труда, надо постоянно помнить о вкладе разных коллективов в общетеатральное дело, об их производственно-творческой нагрузке.

Сегодня в театре четыре коллектива, участвующих в каждом спектакле. Это — оркестр, постановочная часть, обслуживающий персонал и мастерские, т. е. результаты их труда. Когда идет балет, свободны солисты оперы, хор и миманс, когда идет опера — свободна от спектакля балетная труппа. Названные мною четыре коллектива вносят вклад в каждый спектакль, и их труд должен соответствующим образом оцениваться и стимулироваться. А появится новый Шалапин, — Большой театр сумеет достойно оценить (в буквальном смысле) его талант.

Д. МАРТИНОВСКИЙ,
главный врач

М. КУРИЛКО,
технический директор
Большого театра.