

Большой театр. - 1994. - 28.1.94.

ТАК ЧЕГО ЖЕ ТРЕБУЕТ ИСКУССТВО?

Эта статья написана инспектором хора и написана с инспекторских позиций. Наверняка, многим нюансам общего положения дел в Большом театре мне неизвестны. Однако, в качестве инспектора ежедневно, в процессе работы, я общаюсь с массой артистов хора по самым разнообразным поводам, и смею утверждать, что инспектору гораздо раньше, чем другим представителям администрации бывают видны почти незаметные тектонические подвижки в настроении коллектива, которые неожиданно для высшего руководства иногда обостряются лавиной требований, жалоб или бюллетеней по соображениям «дипломатической болезни».

Начать же разговор по существу хочется с небольшой исторической справки. Почти 100 лет назад на должность сначала управляющего московской конторой, а через два года — директора всех петербургских и московских императорских театров был назначен некий полковник Конной гвардии Владимир Аркадьевич Теляковский, который по результатам своей театральной карьеры остался в памяти благодарного потомства непревзойденным начальником «образцовой» российской сцены. Он пришел в императорские театры без громких программных речей, но именно с появлением В. А. Теляковского начались многие организационно-творческие реформы, плодами которых бывшие императорские театры питаются в течение всего XX века.

Эти реформы были воистину организационно-творческими, то есть такими, когда организационные преобразования театрального процесса осуществляются не для удобства управления искусством, а в целях создания режима наибольшего благоприятствования для новых творческих достижений.

Однако, как показала практика, никакие реформы театрального дела не строятся с места, пока не будут решены вопросы экономического стимулирования и справедливой оплаты творческого труда. Именно в этом пункте двадцать лет буксовали все начинания В. А. Теляковского, хотя весьма символично, что первая же запись его директорского дневника касается вопросов справедливости установленных окладов. Одной из так и неразрешенных В. А. Теляковским проблем была мизерная пенсия артистов хора, а также пересмотр принципов тарифного повышения их окладов.

Не прошло и ста лет, как хору Большого театра была предоставлена, хотя бы частично, возмож-

ность самостоятельно перераспределять между своими работниками одну из составных частей фонда оплаты труда.

В начале 1990 г., когда осуществлялся перевод учреждений культуры и искусства на новые условия хозяйствования, мне, старшему инспектору хора, было поручено руководством коллектива разработать проект будущей системы распределения доходов данного структурного подразделения театра, поскольку решение этого вопроса передавалось самим трудовым коллективам. Что и было осуществлено на практике.

Одобренная на общем собрании, новая система оплаты труда существовала с начала 1992 года до конца прошлого театрального сезона. В текущем сезоне она не функционирует, так как лишилась своей «социальной базы» — передаваемой в коллективы театра сто-процентной надбавки к основной заработной плате. Ежемесячная сумма выделяемых коллективу надбавочных денег составляла своеобразный «фонд поощрения», гибко распределяемый среди всех работников хора по коэффициенту трудового участия, о нормативах и применении которого речь пойдет дальше. Избранная коллективом форма финансового самоуправления выдвинула на первый план гарантированность основной заработной платы. Перераспределялась только стопроцентная надбавка к основной зарплате.

В основе системы лежала установленная по всеобщему согласию норма репетиций и спектаклей, которую должен был за месяц выполнить артист, чтобы получить 100% надбавку. Такой нормой стало 10 спектаклей и 20 репетиций. В качестве единицы счета был избран спектакль, тогда как репетиция считалась за полспектакля (за исключением генеральных, которые по трудоемкости приравнивались к спектаклю). Единицу счета было предложено называть «трудоднем».

Итак, чтобы получить 100% надбавку, артист хора должен выработать 20 «трудодней». Стоимость одного «трудодня», как нетрудно подсчитать, равнялась 1/20 месячной зарплаты артиста. Понятно, что стоимость «трудодня» зависит от величины зарплаты, а зарплата — от категории артиста. Точно также очевидно, что трудоемкость партии хора в разных операх неодинакова (сравните «Бориса Годунова» и «Севильского цирюльника»). Часто неодинакова и продолжительность спектаклей для разных групп хора (к примеру, для женского хора работа в «Трубадуре» завершается гораздо раньше, чем для мужско-

го). Особо следовало оценить сложность исполнения корифейных мест. Все это привело к тому, что в некоторых спектаклях работа всего состава («Жизнь за царя», «Млада» и др.) или отдельной группы артистов хора оценивалась в полтора или даже более «трудодней».

Очень скоро можно было наблюдать, как вчера еще абсолютно индифферентные к своей творческой деятельности люди, стали горячо обсуждать ценность хоровой работы в том или ином спектакле. И даже когда, казалось, все уже было решено, к художественному и

(Окончание на 4-й стр.).