# Показатель EBITDA и формула расчета по балансу организации

**EBITDA** – абсолютный показатель, пришедший в российскую микроэкономику из норм мировых стандартов финансовой отчетности, он необходим для оценки эффекта деятельности компании и сравнения ее с другими предприятиями.

Показатель EBITDA - Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization, прибыль до выплаты налогов, процентов по кредитам и без учета амортизационных отчислений. Это один из видов прибыли, стоящий между валовой прибылью и балансовой прибылью предприятия. EBITDA показывает результат основной деятельности компании независимо от числа взятых кредитов, метода начисления амортизации и суммы налогов различного уровня. Это один из немногих **абсолютных** показателей, в отличие, например, от чистой прибыли, по которому можно сравнить деятельность нескольких предприятий в отрасли. EBITDA применяется для оценки долговой нагрузки предприятия через сопоставления с финансовыми результатами (прибылью и рентабельностью). Для оценки способности компании отдавать долги находится отношение объема чистого долга к показателю EBITDA, результатом является определение степени платежеспособности организации, ее способности погасить все имеющиеся на данный момент финансовые обязательства.

Для расчета EBITDA необходимы данные бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах. Из баланса берется только показатель «амортизация основных средств и нематериальных активов», остальные берутся из отчета о прибылях и убытках.

Часто перед расчетом показателя IBITDA находят величину EBIT и EBT:

EBT– Earnings before Taxes – отражает прибыль до уплаты налогов, приравнивается к балансовой прибыли предприятия.

EBIT– Earnings before Interest, Taxes – отражает прибыль с учетом уплаченных процентов по обязательствам. Если к величине EBIT прибавить сумму амортизации, получится EBITDA.

В отличие от процентов по кредитам и налогового бремени, амортизационные отчисления остаются на предприятии и идут на обновление и развитие производства, поэтому величина амортизации может быть существенной.

Показатель EBITDA можно найти, используя как чистую прибыль, так и балансовую прибыль. EBITDA формула расчета по балансу.

EBITDA = Доходы – (Расходы – Налоги – Проценты по обязательствам – Амортизационные отчисления), где Доходы – выручка от основной деятельности (TR– totalrevenue), расходы – полная себестоимость (TC– totalcost) за исключением амортизации.

Показатель «Выручка от реализации» можно найти в форме №2 строка 2110, «полная себестоимость» — строка 2120, «налоги» — строки 2410+2421+-2450, «проценты к уплате» — 2330. Сумму начисленной амортизации можно увидеть в графе 3 Приложения к бухгалтерскому балансу. Формулу для расчета  EBITDA можно переписать: EBITDA = строка 2110 – (строка 2120 – (строки 2410+2421+-2450) – 2330 – графа 3). Целесообразно рассчитывать показатели на основе данных отчетности, составленной по МСФО. В случае невозможности применения мировых стандартов финансовой отчетности возможно использовать упрощенную форму.

Следующая формула является **адаптированной для российского бухгалтерского учета**: EBITDA = Прибыль от реализации + Амортизационные отчисления. Прибыль от реализации можно найти в форме №2 – строка 2200 или рассчитать по следующей формуле: ПР=TR-TC, где Пр – прибыль от реализации, TR– выручка от продаж (строка 2110), TC– полная себестоимость (строка 2120). Формулу расчета EBITDA можно записать через показатель чистой прибыли (строка 2400): EBITDA = ЧП + Расходы по налогу на прибыль – Возмещённый налог на прибыль + Прочие расходы – Прочие доходы + проценты уплаченные – Проценты полученные + Амортизационные отчисления – Переоценка активов. EBITDA можно найти через показатель прибыли до налогообложения (строка 2300): EBITDA = Балансовая прибыль + (Проценты уплаченные + Амортизация основных средств и нематериальных активов).

**Ключевые показатели эффективности KPI — что это такое и как их использовать**

**Одним из ключевые показатели эффективности является показатель KPI** (Key Performance Indicator) - система количественных индикаторов, отражающих результативность работы каждого сотрудника.

Система KPI пришла в практику российских компаний несколько лет назад. В настоящее время не разработано единой методики оценки ключевых показателей эффективности для российских предприятий, в связи с чем используется комплекс зарубежных индикаторов.



Преимуществом системы KPI является активная мотивация персонала и сопоставимые показатели. Эффективность – относительный показатель, который охватывает все сферы деятельности работников и выражает результаты количественно. Оптимальное число KPI для одного сотрудника – не более пяти.

**Выделяют несколько подгрупп KPI** в связи со следующими результатами деятельности:

* статья затрат – количество затраченных ресурсов (в стоимостном выражении);
* статья производительности – процент загрузи мощностей;
* статья эффективности – показатели, характеризующие отношение одного показатели к другому (например, отношение выручки к затратам);
* статья итоги – количественное выражение результата деятельности.

Существует **несколько принципов разработки системы KPI**: показатель должен быть количественно измерим, связан с результатами деятельности компании, измерение результата не должно быть затратным (по времени и по использованию ресурсов). Многие ключевые показатели эффективности связаны между собой, поэтому рекомендуется совместная работа нескольких подразделений и специалистов для достижения лучших результатов. Также управленцы разного уровня должны координировать свои действия по отношению к сотрудникам, чтобы усилить эффективность деятельности и выполнения показателей.

**Виды показателей.** Ключевые показатели эффективности можно разделить на два вида – **оперативные и стратегические**. Оперативные показатели отражают текущую деятельность предприятия и его подразделений, позволяют адаптировать цели и задачи в соответствии с изменяющимися условиями. Характеризуют качество организации производства, поставок сырья, изготавливаемой продукции. Стратегические показатели отражают результат деятельности предприятия за период, позволяют скорректировать планы на следующий период. Характеризуют денежные потоки, на их основе рассчитываются показатели эффективности деятельности предприятия (например, рентабельность).

KPI используют для численного измерения поставленных задач и целей. После составления отчета индикаторов возможно оценить, насколько были достигнуты запланированные результаты, насколько точными и правильными были плановые показатели. Впоследствии ключевые показатели эффективности помогают скорректировать тактические и стратегические цели.

Вся система KPI «завязана» на результат, если показатель никак не влияет на реализацию цели, его нельзя относить в данной системе.

В основе методики лежат две теории – идея контроля и пересмотра целей и управление по целям.

Суть теорий сводится к возможности предвидения результатов по поставленным целям и планирование их достижения за счет выполнения KPI.

Система применяется для того, чтобы работники, выполняя текущие обязанности, не забывали о реализации намеченных целей. При выполнении KPI персонал будет вознагражден, что является сильной мотивацией для работников.

Ключевые показатели эффективности признаны одной из самых действенных систем стимулирования и одной из самых совершенных систем мотивации на предприятии. Обычно KPI применяются для оценки работы административно-управленческого персонала (менеджеры, директора, экономисты и т.д.)

**В продажах**

Ключевые показатели эффективности в продажах рассчитываются, исходя из следующих показателей: выручка; прибыль от продаж; себестоимость продукции; процент бракованных изделий; сумма оборотных активов; стоимость запасов.

**В производстве**

Ключевые показатели эффективности в производстве рассчитываются, исходя из следующих показателей: среднедневной расход сырья; объем незавершенного производства и запасов; производительность труда рабочих; прочие производственные расходы; ремонт оборудования; хранение готовой продукции.

**Примеры KPI для представителей различных специальностей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность | Показатель | Формула |
| Руководитель отдела маркетинга | План продаж (процент от выполнения плана) | (Qф/Qпл)\*100%, где Qф – фактический объем продаж, Qпл – плановый объем продаж |
| Маркетолог | Доля рынкам по маркам (процент от общего числа марок на рынке) | Данные внешних маркетинговых агентств |
| Главный бухгалтер | Своевременная подача налоговой декларации | Данные налоговой службы |
| Бухгалтер | Своевременное проведение платежных операций (процент от общего числа выполненных платежных операций | (Опcр/Опобщ)\*100%, гдеОпcр – число платежных операций, выполненных в срок, Опобщ – общее число платежных операци й |
| Руководитель юридического отдела | Число выигранных дел (процент от общего числа дел) | (Qв/Qобщ)\*100%, где Qв – число выигранных дел, Qобщ – общее число дел |
| Юрист | Сумма взысканных и сохраненных для предприятия денег | Данные отчета юридического отдела |