English100 words per minute (total 500 words.)

The Punjab State Power Corporation Limited is pleased to order that grant of leave for a spell of six days with permission to affix Sunday[25] each end . It has been granted purely for rest and recreation. Due care should be exercised to see that the purpose in granting [50] leave is fully achieved. The leave should be granted on the following conditions. It should not be granted in continuation of any other [75] kind of leave. In case of extension, the total period of absence will be converted into leave of the kind due under the orders [100] of Competent authority. A public holiday intervening this period will not increase the period of absence on this leave. It must be sanctioned [125] as one spell. It is not to be sanctioned or availed of in parts. It is not debitable to leave[150] account. A separate account for this leave may, however, be kept on the analogy of casual leave account. This leave is admissible during[175] the current calendar year. A proper roster should be drawn up in each office/Section with a view to planning ahead the leave programme[200] and eliminating, as far as possible, the dislocation of office work. It has further been decided by the Punjab State Power Corporation Limited that[225] following staff should not be allowed six days spell . Employees having less than one years service at the time of applying for the spell[250]

I am directed to invite a reference to Punjab Govt. letter on the subject cited above and to clarify that the revised leave rules are [275] uniformly applicable to all employees of the Punjab State . Casual leave for a maximum of 15 days in a calendar year will be admissible [300] to all the employees of the Punjab State Power Corporation Limited. Maximum continuous absence from duty on casual leave combined with Sundays and holidays,[325] shall not exceed one spell of 16 days. The remaining casual leave may be utilized for four days at a time, including Sundays and other [350] holidays. Enquiries are being received in this office as to the number of spells exceeding four days that can be enjoyed by the employees [375] who do not avail themselves of the 16 days spell allowed under the above orders. In this connection it is clarified for information and[400] guidance of all concerned that in the case of the employees who do not avail 16 days spell, the general instructions for the grant of [425] casual leave shall prevail. Punjab Civil Services Rules provide that leave exceeding 4 days is not to be granted on more than two occasions[450] during the year. A third spell can be allowed in special circumstances by the competent authority. Concession of grant of special casual leave[475] upto a maximum of ten days in a calendar year has been allowed to office bearers of the recognized Associations for taking part in the [500] .

ਪੰਜਾਬੀ ਸਟੈਨੋਗ੍ਰਾਫੀ 100 ਸ਼:ਪ:ਮ: ਦੀ ਸਪੀਡ ਨਾਲ 5 ਮਿੰਟ 500 ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਪੇਪਰ

ਇਹ ਵੇਖਣ ਵਿਚ ਆਇਆ ਹੈ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਪਾਵਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਦਲੀਆਂ ਅਤੇ ਤੈਨਾਤੀਆਂ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਸਬੰਧਤ ਸ਼ਾਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਦਫਤਰੀ ਮੁੱਖੀਆਂ ਵਲੋਂ ਤੱਤਕਾਲ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਅਜਿਹੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿਚ ਦੇਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਨਸ਼ਾ ਇਸ ਕਰਕੇ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ / ਦੀ ਅਦਲਾ ਬਦਲੀ ਨੂੰ ਬਚਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਸਬੰਧਤ ਅਫਸਰ ਆਪਣੇ ਅਧੀਨ ਤੈਨਾਤ ਕੀਤੇ ਨਵੇਂ ਅਫਸਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਰਿਪੋਰਟ ਲੈਣ ਤੋਂ ਇੰਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਇਸੇ ਤਰਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਦਲੀ ਹੋਣ ਤੋਂ (1)ਮਿਥੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅੰਦਰ ਆਪਣੀ ਤੈਨਾਤੀ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਜਗਾ ਤੋਂ ਭਾਰ ਮੁਕਤ ਨਹੀ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ। ਵੱਖ ਵੱਖ ਅਫਸਰਾਂ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਵਤੀਰਾ ਸ਼ਲਾਘਾ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਬੰਧਤ ਅਫਸਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਔਕੜ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਹ ਅਨੁਸ਼ਾਸ਼ਨੀ ਤੌਰ ਤੇ ਅਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਸਟਾਫ ਵਿਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸ਼ਨ / ਭੰਗ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਵਿਰਤੀ ਨੂੰ ਸ਼ਹਿ ਮਿਲਦੀ ਹੈ। ਅਨੁਸ਼ਾਸ਼ਨ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਅਫਸਰ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਥੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅੰਦਰ ਜਰੂਰ ਹੀ ਭਾਰ ਮੁਕਤ ਕਰ ਦਿਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਤੈਨਾਤੀ (2) ਦੀ ਨਵੀਂ ਜਗਾ ਤੇ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਵੇ। ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਖਾਸ ਕਾਰਨ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਬਾਦ ਵਿਚ ਦੱਸਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਥੇ ਇਹ ਦੱਸਣ ਦੀ ਜਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦੀ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਅਮਲਾ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਦਫਤਰ ਦਾ ਕੰਮ ਨਾਂ ਚਲ ਸਕਦਾ ਹੋਵੇ।(250)

ਉਪਰੋਕਤ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਪਾਵਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਲੋਂ ਇਕ ਗਸ਼ਤੀ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ ਆਪ ਜੀ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਭਾਸ਼ਾ ਐਕਟ ਬਾਰੇ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਿਥੋਂ ਤਕ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਭਾਸ਼ਾ ਐਕਟ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ ਇਸ ਬਾਰੇ ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ / ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾਂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਰੁੱਧ ਆਚਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਵੀ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣਾ ਦਫਤਰੀ ਕੰਮ ਕਾਜ਼ ਰਾਜ ਭਾਸ਼ਾ ਪੰਜਾਬੀ ਵਿਚ ਨਾਂ ਕਰਕੇ ਆਮ ਕਰਕੇ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ (1) ਹੀ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਦੁਬਾਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੰਜਾਬੀ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਦਫਤਰਾਂ ਵਿਚ ਪੰਜਾਬੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਬਾਰੇ ਜੋ ਹਦਾਇਤਾਂ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਇੰਨ ਬਿੰਨ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ / ਕਰਦਾ ਪਾਇਆ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਉਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਜਿਸ ਤਰਾਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਨੁਸ਼ਾਸ਼ਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਭਾਸ਼ਾ ਵਿਭਾਗ ਵਲੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਤਰਾਂ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਦਫਤਰਾਂ ਦੀ ਚੈਕਿੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਚੈਕਿੰਗ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਮੁੱਖੀਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ ਭੇਜੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਹਨਾਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਉਤੇ (2) ਯੋਗ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਕੀਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਤੋਂ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਉਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਉਪਰੋਕਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੀ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਂਗ ਆਪਣੇ ਅਧੀਨ ਦਫਤਰਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅੱਧ ਸਰਕਾਰੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਵੀ ਇੰਨ ਬਿੰਨ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਸਰਕੂਲੇਟ ਕਰਨ ਸਬੰਧੀ ਤੁਰੰਤ ਯੋਗ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਕਿਰਪਾਲਤਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। (250)

English 50 WPM (Total 250 words)

It has been observed that employees of the Punjab State Power Corporation[12] Limited generally proceed on earned/casual leave without getting the same sanctioned from [25] the competent authority. This leads to irregularity and indiscipline. Detailed[37] instructions for the submission of casual leave applications before hand have already been [50] issued for strict compliance. Similar instructions for the submission of earned [62] leave applications beforehand are available in Manual of orders. Accordingly application for[75] leave other than casual leave should be submitted so as to reach [87] the competent authority to sanction such leave within two months . This period[100] is for gazetted staff and for non gazetted staff applications should be[112] submitted three weeks before the date from which the leave is required. [125]

Failure to comply with the above instructions may result in the leave[137] being refused. As regards extension of leave it is stressed that the [150] application for extension of leave should reach the authority competent to sanction[162] such extension sufficiently in advance of the expiry of leave already granted.[175] This is necessary to enable the authority to pass orders on the [187] request for extension of leave. The officers/officials are in no case[200] authorized to absent themselves from duty without prior approval.

Failure to [212] do so will render them liable to have treated as absent from duty without leave[225]. The possession of medical certificate for leave or extension of leave[237] does not in itself confer upon a Corporation employee any right to leave [250]

ਪੰਜਾਬੀ ਸਟੈਨੋਗ੍ਰਾਫੀ - 50 ਸ਼:ਪ:ਮ: ਨਾਲ 4 ਮਿੰਟ ਦਾ 200 ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਟੈਸਟ ਪੇਪਰ

ਇਸ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ ਆਪ ਜੀ ਦਾ ਧਿਆਨ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਵਲ ਦਿਵਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਇਹ ਸ਼ਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਸੂਰਵਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿਤੀ ਚਿਤਾਵਨੀ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਇਕ ਦੰਡ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ। ਪਰ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹੀ ਚਿਤਾਵਨੀ ਦੀ ਇਕ ਨਕਲ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਮਿਸਲ ਵਿਚ (50) ਰੱਖੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ ਤੇ ਇਹ ਇਕ ਦੰਡ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਦਾ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੇ ਬੁਰਾ ਅਸਰ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਚਿਤਾਵਨੀ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਮਿਸਲ ਵਿਚ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ ਤੇ ਜਰੂਰੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ (100) ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸਥਿੱਤੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦਾ ਯੋਗ ਮੌਕਾ ਦਿਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਗਸ਼ਤੀ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਸਾਧਾਰਨ ਤਾੜਨਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਮਿਸਲ ਵਿਚ ਰੱਖੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਦਾ ਭਾਵ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਖੇਧੀ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ (150) ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਵਿੱਧੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੌਖਿਕ ਤੌਰ ਤੇ ਜਾਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿਚ ਪਰ ਨਿੱਜੀ ਮਿਸਲ ਵਿਚ ਰੱਖੇ ਬਿਨਾਂ ਤਾੜਨਾ ਦੇਣੀ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਦੇਣਾ ਜਰੂਰੀ ਨਹੀ ਹੈ।(200)

English 40 WPM (Total words 200)

It has been noticed that different punishments are awarded to[10] different officers for similar offences. While some employees are[20] let off with a warning or with the recovery of[30] the amount charges in excess, others are punished by stoppage [40] of increments for a certain period. Some are even[50] removed from service or dismissed. In the circumstances, the [60] question of evolving some uniform policy regarding the nature of[70] punishment in these cases has been under the consideration of [80] Government for some time past. It is clarified that[90] normal punishment should be dismissal in the following cases.[100]

Charging traveling allowance for a journey not actually performed.[110] Charging of higher class to which one is entitled according [120] to status for a journey performed in a lower class[130] I am to request that these orders should be brought [140] to the notice of all concerned for strict compliance. [150]There is another class of cases relating to false drawal[160]. Government have considered this matter also. It has been[170]decided by the Government that charging of false Traveling Allowance [180] may be considered seriously. Only punishment for this gross[190] violation by the employees should be dismissal from service.[200]